



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS DE IMPLEMENTACIÓN DE
LA LEY 20.948 DE INCENTIVO AL RETIRO EN LOS GOBIERNOS
REGIONALES DE CHILE, PERIODO 2015 - 2017**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumna

MARÍA JOSÉ DURÁN SALDIVIA

Profesora Guía

MARÍA ANGÉLICA PIÑONES SANTANA

Valparaíso, Diciembre 2017

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios por la vida que tengo.

A mis padres María y Patricio, por apoyarme en todo lo que he necesitado y por permitirme ser parte de una familia increíble, que con sus altos y bajos me han apoyado en todo.

A mis hermanas Patricia, Ana María y Alejandra, por ser parte de mi vida, por darme ánimos cuando ya veía todo perdido, por esas invitaciones a salir para distraerme, por creer en mí cuando yo no lo hacía, por ayudarme en todo desde siempre, por estar ahí cuando las he necesitado.

A mis sobrinas Ana Paula, Alejandra, Valentina y Tamara, que más que sobrinas han sido mis hermanas chicas, gracias por aguantarme, apoyarme y darme ánimo para seguir adelante cuando ya no podía más.

A mí cuñado Max, que desde que tengo memoria se ha comportado como un segundo papá, cuidándome y queriéndome como una hija más.

A mis tíos y primos, pero en especial a mi primo José Luis que desde los once años fue mi profesor y me ayudaba a estudiar y me impulso a creer en más.

A mis amigos de la vida y a los amigos que cree en esta etapa universitaria, que sin duda les deseo lo mejor del mundo porque son grandes personas.

A los profesores que conocí, que con sus experiencias profesionales y de vida me ayudaron a entender muchas materias y cómo funciona el mundo laboral. En especial a la profesora Carla Olgún, quien con mucho cariño y paciencia me ayudó y apoyó en esta etapa universitaria.

A mi profesora guía, que con su paciencia me ayudo a encontrar el foco de mi trabajo y a mejorar lo que estaba haciendo.

A todos ellos gracias.

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I: INCENTIVO AL RETIRO	8
1.1 Contexto de la Ley	8
1.2 Ley 20.948 de Incentivo al retiro	9
1.2.1 Funciones de las instituciones empleadoras en el proceso de postulación	19
1.2.2 Información que deberán proporcionar los funcionarios y funcionarias que postulan a la bonificación adicional	20
1.2.3 Funciones de la Dirección de Presupuestos en el proceso	20
1.2.4 Costo fiscal estimativo de la implementación de la ley 20.948	21
CAPITULO II: MARCO INSTITUCIONAL	23
2.1 Gobierno Regional	23
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	28
3.1 Problema de Investigación	28
3.2 Pregunta de Investigación	28
3.3 Objetivos	28
3.3.1 Objetivo General	28
3.3.2 Objetivos Específicos	28
3.4 Justificación del Problema	29
3.5 Enfoque de la Investigación	29
3.6 Variables de Investigación	30
3.7 Instrumentos de recopilación de información	31
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE INCENTIVO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES DE CHILE EN EL PERIODO 2015 A 2017	32
4.1 Gobierno Regional de Arica y Parinacota	32
4.2 Gobierno Regional de Tarapacá	33
4.3 Gobierno Regional de Antofagasta	33
4.4 Gobierno Regional de Atacama	34
4.5 Gobierno Regional de Coquimbo	34
4.6 Gobierno Regional de Valparaíso	35
4.7 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago	36
4.8 Gobierno Regional de O'Higgins	36

4.9 Gobierno Regional del Maule	37
4.10 Gobierno Regional del Bío-Bío	37
4.11 Gobierno Regional de La Araucanía	37
4.12 Gobierno Regional de Los Ríos	38
4.13 Gobierno Regional de Los Lagos	38
4.14 Gobierno Regional de Aysén.....	39
4.15 Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena	39
CAPITULO V: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE INCENTIVO AL RETIRO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES DE CHILE EN EL PERIODO 2015 - 2017.....	
5.1 Dotación de Personal.....	41
5.2 Cantidad de funcionarios que se acogen al retiro voluntario	46
5.3 Cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación	49
5.4 Cantidad de funcionarios a los que se les aprueba la solicitud de acogerse a la ley	51
CONCLUSIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	59

RESUMEN

En el último tiempo mediante las diversas manifestaciones de las asociaciones de empleados públicos se han podido evidenciar el creciente malestar producto de la incertidumbre generada por las condiciones de retiro de los funcionarios de la administración del Estado. A raíz de esto, la siguiente investigación se focaliza en exponer comparativamente la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro voluntario en los 15 gobiernos regionales de Chile, durante los años 2015, 2016 y 2017. Los resultados encontrados en este trabajo han exhibido que durante este periodo ha aumentado la cantidad de funcionarios que se acogen a retiro voluntario, no obstante, esta bonificación se ha visto limitada debido a los cupos específicos que existen para cada año. Por lo que con esta ley se busca mejorar las condiciones de retiro de los funcionarios en edad de jubilar, además de contribuir a la carrera funcionaria de los empleados del servicio público.

Palabras claves: Administración Pública, Incentivo al Retiro, funcionarios, Ley 20.948, Servicio Público.

ABSTRACT

In the last time through the various manifestations of associations of public employees have been able to evidence the growing discomfort resulting from the uncertainty generated by the conditions of retirement of officials of the State administration. As a result of this, the following research focuses on comparatively exposing the implementation of Law 20,948 of incentive to voluntary retirement in the 15 regional governments of Chile, during the years 2015, 2016 and 2017. The results found in this work have shown that during this period the number of employees who take voluntary retirement has increased, however, this bonus has been limited due to the specific quotas that exist for each year. So, this law seeks to improve the retirement conditions of officials of retirement age, in addition to contributing to the career of public service employees.

Key words: Public Administration, Incentive to Retreat, Officials, Law 20.948, Public Service.

INTRODUCCIÓN

Año tras año al llegar la discusión sobre el presupuesto nacional para el periodo siguiente, se puede ver en los medios de comunicación como distintas asociaciones de trabajadores del sector público, muestran su preocupación respecto al reajuste salarial. Es en este punto, donde se crean mesas de trabajo del sector público, donde además de este tema, se pone a la vista las condiciones de retiro que tienen los funcionarios públicos a la hora pensionarse por vejez.

Bajo este contexto, en Julio de 2015 se suscribe entre el Gobierno de Chile y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), un protocolo de acuerdo, que se desarrolla en el marco de la política de diálogo y fortalecimiento de la función pública y las buenas relaciones labores con el sector público, en el cual se acuerdan una serie de puntos para implementar durante el periodo 2015 – 2018 (Protocolo de acuerdo Gobierno - ANEF, 2015). Uno de estos ejes fue la presentación de un proyecto de ley de incentivo al retiro para los funcionarios de la Administración Central, con el fin de garantizar mejores condiciones de retiro para los funcionarios públicos.

En Septiembre de 2016, se publica la Ley 20.948, sobre el incentivo al retiro voluntario por parte de los funcionarios públicos, mediante la entrega de una bonificación adicional única para los funcionarios de carrera y a contrata, exigiendo como requisitos la afiliación al sistema de pensiones, cotizando o habiendo cotizado en dicho sistema y que a la fecha de postulación tengan entre dieciocho y menos de veinte años de servicio continuos o discontinuos en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales.

Por tal motivo, el presente trabajo investigativo, expone comparativamente la implementación de la ley 20.948 en los 15 Gobierno Regionales de Chile. Abordándose las diversas temáticas involucradas en cinco capítulos.

El capítulo I, sobre el Incentivo al Retiro, se entregará un contexto de la ley, donde se explicará bajo qué circunstancias se crea, además de justificar su creación, para luego exponer sobre el funcionamiento y aplicación de dicha ley, especificándose con mayor profundidad aquellos aspectos relativos a los requisitos de postulación por parte de los funcionarios.

En el capítulo II, se expone el marco institucional, donde se define lo que es un gobierno regional, destacándose las leyes involucradas, su funcionamiento y su estructura organizacional, identificando a los intendentes a cargo de cada gobierno regional del país.

Ya en el tercer capítulo, se plasma la metodología de investigación, planteándose el problema y pregunta de investigación que tiene la finalidad de dar respuesta a: *¿Cuáles son los resultados de la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro en los Gobiernos Regionales de Chile en el periodo 2015 a 2017?*, que apunta directamente al objetivo general de este trabajo que es: *Comparar los resultados de la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro en los Gobiernos Regionales de Chile en el periodo 2015 a 2017*. El enfoque utilizado es de carácter mixto, puesto que se describe el funcionamiento de la ley, pero además se utilizan datos cuantitativos obtenidos a través de la solicitud de transparencia.

El capítulo IV se compone de los resultados de implementación de la ley 20.948 en los 15 gobiernos regionales durante el periodo 2015 a 2017, ya que por cada región se entrega información individual obtenida a través de transparencia pasiva.

Por su parte, en el capítulo V, se realiza un análisis comparativo de los resultados de implementación de la ley de incentivo en los gobiernos regionales de Chile, comparación que se hace bajo 4 variables, las cuales son: dotación de personal, cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación, cantidad de solicitudes aprobadas y cantidad de funcionarios que se han acogido a la ley.

Finalmente, se exponen las conclusiones, las cuales son a partir del análisis de los resultados de implementación de la ley de incentivo al retiro en los distintos gobiernos regionales del país, lo anterior con el objeto de identificar de manera específica como se está llevando a cabo su implementación.

CAPITULO I: INCENTIVO AL RETIRO

1.1 Contexto de la Ley

Es común ver en los diversos medios de comunicación las reuniones que sostienen las agrupaciones de funcionarios del sector público con el gobierno. Estas reuniones se dan bajo una instancia de discusión del presupuesto de la nación para el año siguiente, en donde aparte de desglosar el presupuesto para responder a las distintas funciones que tiene el gobierno, también se discute en un apartado lo que es el reajuste salarial para los funcionarios público. Es en este punto, que se pone en la palestra la condición en que se retiran los funcionarios de los servicios públicos al cumplir la edad de jubilación, ya que gran parte sale con pensiones bajas a comparación con lo que ganaban trabajando, lo que de alguna manera ha generado que muchos de estos funcionarios sigan trabajando en los servicios públicos, lo que al mismo tiempo ha propiciado que los servicios no llamen a nuevos concursos públicos, por lo tanto no renuevan su personal para mejorar la eficiencia del servicio (los cuales muchas veces no se encuentran muy bien bajo la perspectiva de la ciudadanía).

Es en este contexto que la Ley 20.948 nace como resultado de las distintas instancias de diálogo entre el ejecutivo y representantes de diferentes ámbitos del sector público que manifiestan su preocupación por las condiciones de egreso de estos funcionarios.

Una de estas asociaciones es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que se encarga de coordinar la Mesa del Sector Público, la que también es integrada por miembros de las diversas áreas del sector, en la cual se ha analizado el incentivo al retiro diferenciado por sector.

En el marco de la política de diálogo con las Asociaciones de Funcionarios del Sector Público, con fecha 2 de julio de 2015, el Gobierno suscribe un Protocolo de Acuerdo con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), en virtud del cual se acordó instalar una mesa de trabajo con la finalidad de elaborar un proyecto de ley de incentivo al retiro para los funcionarios y las funcionarias de la Administración Central, que tuviere como base la ley N°20.212 y considerase una mayor vigencia en el tiempo.

En el marco del cumplimiento del referido protocolo, el 29 de enero de 2016, el Gobierno suscribió un acuerdo con la ANEF, en el cual se acordó un plan de incentivo al retiro que tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Este proyecto de retiro voluntario

contempla una bonificación adicional, un bono por antigüedad y un bono por trabajo pesado para los funcionarios y funcionarias que cumplan los requisitos establecidos. Con esto se modifica la Bonificación por Retiro del Título II de la ley N°19.882, permitiendo a las funcionarias mantener los beneficios que en ella establece hasta los 65 años de edad.

De conformidad a lo expuesto anteriormente, a través de esta ley se otorgan mejores condiciones de egreso de la carrera para los funcionarios que están en edad de pensionarse por vejez. Además, con esto se busca potenciar el desarrollo de la carrera de los demás funcionarios de las instituciones afectas a este incentivo voluntario al retiro.

El hecho que esta ley tenga una mayor duración que los otorgados en leyes anteriores permite actuar en pos del beneficio de los funcionarios y, además, que los funcionarios que forman parte de la cobertura preparen su egreso de la Administración Pública con mayor certeza.

1.2 Ley 20.948 de Incentivo al retiro

Como resultado de este proyecto, nace la Ley 20.948 que incentiva el retiro mediante un bono adicional que se entrega por única vez, a todos aquellos funcionarios públicos que posean antigüedad en el servicio público y que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado al sistema de pensiones.
2. Que a la fecha de postulación tengan dieciocho años o menos de veinte años de servicio continuo o discontinuo en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, con la excepción de personal comprendido en la definición de exiliado cuyo registro se encuentre en la Oficina Nacional de Retorno, para ellos la exigencia de años de servicio se rebaja a quince años continuos o discontinuos.
3. Edad cumplida o por cumplir: 60 años mujeres o 65 años hombres, edad a cumplirse entre el 01 de Julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024 o haber cumplido dichas edades al 30 de junio de 2014.
4. Renunciar voluntariamente a todos los cargos y al total de horas que sirvan dentro de los plazos que señalen esta ley y su reglamento.

El reconocimiento de años de servicio discontinuos en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales sólo procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando el funcionario tenga, a lo menos, cinco años de desempeño continuos inmediatamente anteriores a la fecha de postulación.
- b) Cuando el funcionario tenga, a lo menos, un año de servicio anterior a la fecha de publicación de esta ley y, al menos, cinco años de desempeño continuo, inmediatamente anteriores al 11 de marzo de 2010, en cualquiera de las instituciones señaladas en otros artículos.

Los funcionarios podrán completar la antigüedad requerida con hasta diez años servidos en calidad de honorarios, sujetos a jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, prestados con anterioridad al 1 de enero de 2015, en servicios que integran la Administración Central del Estado.

Para tener derecho a la bonificación adicional, el personal deberá cesar en sus cargos o terminar el contrato de trabajo, por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los plazos que establecen esta ley y su reglamento.

Podrán acceder a la bonificación adicional durante los años 2016, 2017 y 2018 hasta un máximo de 3.000, 2.800 y 3.300 beneficiarios, respectivamente, conforme los procedimientos que se disponen en los artículos transitorios. A contar del año 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2024, dicha bonificación se otorgará sin tope de cupos anuales.

Los montos de los bonos se expresan en UTM (unidades tributarias mensuales) y varían según segmentos: administrativos; técnicos; profesionales, directivos y fiscalizadores, además de años de antigüedad en el servicio público. Estos rangos se encuentran expresados en la siguiente tabla:

Tabla N°1: Bonificación según años de servicio y estamento del funcionario

	Años de servicio	Monto de la bonificación adicional (en unidades tributarias mensuales)
Auxiliares y Administrativos	20 años o más	320
	18 años y menos de 20 años	233
Técnicos	20 años o más	404
	18 años y menos de 20 años	303
Profesionales, Directivos y Fiscalizadores	20 años o más	622
	18 años y menos de 20 años	466

Fuente: Elaboración propia en base al Artículo 5, (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley 20.948 de Incentivo al Retiro, s.f.)

Para el cálculo de la bonificación adicional, se considera el valor de la UTM vigente al mes en que el funcionario haya cesados sus funciones o terminado su contrato de trabajo. Está expresado para jornadas que son de cuarenta y cuatro o cuarenta y cinco horas semanales calculándose en forma proporcional si ésta fuese inferior.

Los profesionales son todos aquellos funcionarios que perciben una asignación profesional con la excepción de personal de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, y que posean un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.

La bonificación adicional será pagada por el Estado a través de la institución empleadora al mes siguiente de la fecha de cese de funciones o término del contrato de trabajo. Este valor no constituye renta, por lo cual, no está afecto a ningún descuento.

Para postular al bono de incentivo al retiro, los funcionarios públicos deben hacerlo en su respectiva institución ex empleadora dentro de los noventa días siguientes al cumplimiento de la edad legal para pensionarse y de conformidad a lo que determine el reglamento, siempre que cumpla con las edades señaladas en el inciso primero. Si no postulare en el plazo establecido se entenderá que renuncia irrevocablemente a los beneficios.

Esta Ley además contempla un bono por antigüedad, a entregar por una sola vez, a los funcionarios que desempeñen un cargo de planta que sean auxiliares o administrativos o estén contratados asimilados a ellas o regidos por el Código del Trabajo, cuyos contratos estipulen la prestación de dichos servicio, siempre que perciban la bonificación adicional en virtud de los artículos 1 o 4 y tengan cuarenta o más años de servicio en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, incluidas las instituciones señaladas en el artículo 4, a la fecha de postulación.

El bono por antigüedad asciende a 10 unidades de fomento por cada año de servicio por sobre los cuarenta años, con tope de 100 unidades de fomento. El valor de la unidad de fomento que se considera para el cálculo de este beneficio es el vigente al día que corresponda al cese de funciones.

Para estos efectos, el reconocimiento de períodos discontinuos sólo procede cuando los funcionarios tienen, a lo menos, cinco años de desempeño continuo, inmediatamente anteriores a la fecha de postulación a la bonificación adicional, en una o más de las entidades pertenecientes a la Administración Central del Estado. Es de cargo fiscal y no está afecto a descuentos.

El bono por antigüedad es incompatible con la bonificación adicional que corresponda en calidad de técnicos, profesionales, directivos o fiscalizadores.

Por otra parte, se otorga un bono por trabajo pesado, por única vez, a los funcionarios que, entre el 03 de Septiembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2024, perciban la bonificación por retiro o se acojan a la bonificación adicional siempre que al hacer efectiva su renuncia voluntaria o al término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentren realizando o acrediten haber realizado trabajos calificados como pesados. La certificación de los trabajos pesados se efectúa conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional.

El bono por trabajo pesado ascenderá a 10 unidades de fomento por cada año cotizado o que estuviere certificado como trabajos pesados, con un máximo de 100 unidades de

fomento. El valor de la unidad de fomento que se considerará para el cálculo de este beneficio será el vigente al día que corresponda al cese de funciones.

Este bono es de cargo fiscal, no imponible ni constituye renta para ningún efecto legal. Asimismo, se pagará por la institución empleadora en el mes siguiente al de la fecha de cese de funciones o término del contrato de trabajo.

El personal afecto a la bonificación adicional y a los beneficios de bono de antigüedad y bono de trabajo pesado, podrá postular en cualquiera de los períodos de comunicación de renuncia voluntaria que se establecen para acceder a los beneficios, según época de postulación, conforme a las reglas que a continuación se indican:

Tabla N°2: Reglas para la obtención de bonos, según ley 20.948.-

Período de comunicación	Requisitos	Beneficios
Primer período	Cesar el cargo ya sea por término de contrato, por renuncia voluntaria o necesidades del servicio, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 65 años de edad.	Tendrán derecho a la totalidad de la bonificación adicional y a los bonos establecidos, según corresponda, sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley N°19.882 ¹ , si procede.

¹ Ley 19.882, título II hace referencia al derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio en las entidades afectas, con un máximo de once meses, la cual no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

<p>Segundo período</p>	<p>Cesar el cargo ya sea por término de contrato, por renuncia voluntaria o necesidades del servicio, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años de edad.</p>	<p>Tendrán derecho al 50% de la bonificación adicional y al 50% de los bonos establecidos según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley N°19.882, si procede.</p>
-------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia en base al Artículo 11, (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley 20.948 de Incentivo al Retiro, s.f.)

Respecto de los funcionarios y funcionarias que no hagan efectiva su renuncia voluntaria en ninguna de las oportunidades indicadas, se entenderá que renuncian irrevocablemente a la bonificación adicional, bono de antigüedad y bono de trabajo pesado señalados en esta ley.

Los funcionarios que postulen a los beneficios de esta ley tendrán derecho a presentar la solicitud para acceder al bono de \$ 50.000.- (cincuenta mil pesos) establecido en la ley N°20.305, en la misma oportunidad en que comuniquen su fecha de renuncia voluntaria conforme al procedimiento regulado en esta ley. Para tal efecto, se considerarán los plazos y edades establecidos en esta ley.

Las edades podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del decreto ley N°3.500, de 1980, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable. Para ello, deberán presentar un certificado otorgado por el Instituto de Previsión Social o la administradora de fondos de pensiones, según corresponda, que acredite la situación señalada en el artículo 68 bis del decreto ley N°3.500, de 1980. El certificado deberá indicar que el funcionario cumple con los requisitos para obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, en cualquier régimen previsional, por la realización de labores calificadas como pesadas y respecto de las cuales se haya efectuado la cotización previsional o certificado de cobro anticipado del bono de

reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda determinará el o los períodos de postulación a los beneficios y podrá establecer distintos plazos, y el procedimiento de otorgamiento de los beneficios. Asimismo, el reglamento determinará los procedimientos aplicables para la heredabilidad de los beneficios y establecerá las normas necesarias para la aplicación de esta ley.

Si un funcionario fallece desde la fecha en que comunique su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo y antes de percibir la bonificación adicional o los beneficios de antigüedad o trabajo pesado, y cumple con los requisitos establecidos en esta ley para acceder a los mismos, éstos serán transmisibles por causa de muerte.

Los funcionarios que perciban los beneficios establecidos en esta ley no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata, honorarios o en los términos del Código del Trabajo, en ninguna de las instituciones que conforman la Administración del Estado, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de los beneficios percibidos, debidamente reajustados por la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes del pago del beneficio respectivo y el mes anterior al de la restitución, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Los beneficios de esta ley serán incompatibles con cualquier otro de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento y cualquier otro beneficio por retiro que hubiere percibido el funcionario con anterioridad. Del mismo modo, los beneficiarios de la presente ley no podrán contabilizar los mismos años de servicio que hubieren sido considerados para percibir otros beneficios asociados al retiro voluntario.

Asimismo, las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los funcionarios que sean beneficiarios de cualquier otra bonificación o beneficio asociado al retiro voluntario, ni a quienes tengan vigente un plan de retiro que pudiera corresponder al ámbito de esta ley. Con todo, este beneficio es compatible con la bonificación por retiro establecida en el título II de la ley N°19.882. Esta ley no será aplicable a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, salvo lo dispuesto en los artículos 16 y 17.

Al personal del Acuerdo Complementario de la ley N°19.297 no le será aplicable la Bonificación Adicional, el Bono por Antigüedad y el Bono por Trabajo Pesado que dispone la presente ley.

Durante el año en que se produzcan vacantes de empleos a contrata afectos a la dotación máxima de personal fijada en la Ley de Presupuestos del Sector Público, por la dejación voluntaria de los cargos que realicen los funcionarios a contrata que se acojan a esta ley, dichas vacantes sólo podrán reponerse modificando la calidad jurídica del personal de honorario a contrata, reduciéndose por el solo ministerio de la ley el número de honorarios fijados en las glosas presupuestarias del respectivo servicio, en igual cantidad. Lo dispuesto anteriormente se formalizará mediante resolución del jefe de servicio respectivo, cuya copia deberá ser remitida a la Dirección de Presupuestos, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación de dicha resolución.

Para efectos de lo dispuesto anteriormente, sólo podrán pasar a la modalidad de contrata, los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:

1. Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija al respectivo servicio.
2. Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.
3. Que tengan una antigüedad continua en el servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero del año en que se produzca la vacante, a jornada completa, y tengan contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.
4. Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.

En caso de quedar cupos disponibles para empleos a contrata luego del proceso señalado en los incisos anteriores, éstos podrán reponerse previa autorización de la Dirección de Presupuestos.

Para efectuar las reposiciones que procedan conforme a los incisos precedentes, la institución respectiva deberá contar con disponibilidad presupuestaria suficiente para financiar reposiciones, lo que será certificado por la autoridad del servicio, sobre la base del informe de su unidad de finanzas. Tal certificación se acompañará al respectivo acto administrativo.

El acto administrativo que disponga la reposición deberá contener la identificación de los decretos o resoluciones de cesación de funciones en que se fundamenta.

Con todo, no se aplicarán los incisos anteriores a las vacantes en los cargos de plantas que se originen por la dejación voluntaria que realicen los funcionarios que se acojan a esta ley, las que se someterán a las normas estatutarias que rijan al respectivo servicio.

En las disposiciones transitorias se puede destacar lo siguiente (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley 20.948 de Incentivo al Retiro, s.f.):

En el artículo primero, se habla del procedimiento para asignar los cupos para los años 2016 a 2018 y que se sujetan a las siguientes reglas:

Tabla N°3: Requisitos para la postulación a bonos ley 20.948

Edad de funcionarios	Bonificación	Plazo de postulación	Fecha de renuncia efectiva
Tener (60 – 64) - 65 o más años de edad al 02 de septiembre de 2016.	Podrá postular a bonificación adicional, bono de antigüedad y bono por trabajo pesado.	Postulación dentro de los treinta días hábiles siguientes al 03 de septiembre de 2016, señalando si postulan a los cupos del año 2016 o 2017.	Para postular a los 3000 cupos del año 2016, la renuncia deberá hacerse efectiva a más tardar el 1 de enero de 2017.

Cumplir (60-64) 65 años entre el 3 de septiembre y el 31 de diciembre de 2017.	Podrá postular a bonificación adicional, bono de antigüedad y bono por trabajo pesado.	Postulación entre el 01 y 28 de abril de 2017.	Para postular a los 2800 cupos del año 2017, la renuncia se debe hacer efectiva hasta el quinto mes siguiente de la fecha que cumple 65 años.
Cumplir 66 años entre el 3 de septiembre y el 31 de diciembre de 2017	Podrá postular al 50% de bonificación adicional, o al 50% bono de antigüedad o al 50% de bono por trabajo pesado	Postulación entre el 01 y 28 de abril de 2017	La renuncia debe hacerse efectiva a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años de edad.
Cumplir (60-64) 65 años entre el 01 de enero y 31 de diciembre de 2018.	Podrá postular a bonificación adicional, bono de antigüedad y bono por trabajo pesado.	Fecha de postulación por definir.	Para postular a los 3300 cupos disponibles para el 2018, la renuncia se debe hacer efectiva en fecha por definir.
Cumplir (60-64) 65 años entre el 01 de enero y 31 de diciembre de 2018	Podrá postular a bonificación adicional, bono de antigüedad y bono por trabajo pesado.	Fecha de postulación por definir.	A contar del 2019 y hasta el 2024, es sin tope de cupos anuales.

Fuente: Elaboración propia, según disposiciones transitorias de la ley (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley 20.948 de Incentivo al Retiro, s.f.).

En el proceso de postulación, intervienen las instituciones empleadoras, el funcionario o funcionaria y la Dirección de presupuestos. Cada uno cumple diferentes funciones, las cuales se especifican a continuación:

1.2.1 Funciones de las instituciones empleadoras en el proceso de postulación

Las instituciones empleadoras son las encargadas de:

1. Difundir la Ley N°20.948.
2. Recepcionar las postulaciones: Para los cupos disponibles del año 2017, el Servicio deberá recibir las postulaciones de los funcionarios entre el 1 y el 28 de abril de 2017. Para los cupos disponibles para los años siguientes, las fechas aún no están especificadas.
3. Certificar el cumplimiento de los requisitos: El Servicio deberá completar los Formularios 3, 4, 5, 6 u 11, según corresponda, con la información que se requiera para cada uno de los postulantes. En el caso de funcionarios afectos al Código del Trabajo, además deberá llenar además el párrafo especial del formulario 1, si se aplicará la causal del inciso primero del artículo 161.
4. Remitir a la DIPRES postulaciones y formularios: El Servicio remitirá a DIPRES las postulaciones de los funcionarios que cumplan con los requisitos para acceder a los beneficios de la Ley N°20.948/2016, en los plazos que se estipulen. Para las postulaciones del año 2017, el plazo es entre el 8 y 19 de mayo de 2017, a través de la plataforma web que DIPRES habilitará para tal efecto. Los antecedentes originales se mantendrán en la Institución empleadora.
5. Notificación de resultados: Los Servicios deberán notificar a cada uno de los funcionarios que participaron del proceso de postulación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de publicación de la resolución en el Diario Oficial, mediante correo electrónico institucional o el que fije en su postulación, o según el inciso final del artículo 46 de la ley N°19.880.
6. Asignación de beneficios: Los Servicios deberán dictar los actos administrativos que conceden los beneficios de la ley.
7. Comunicar desistimientos: Si un funcionario beneficiario de un cupo 2017 se desiste de su renuncia voluntaria, el servicio informará de manera inmediata a la DIPRES,

dentro de los 10 días hábiles siguientes a la comunicación de desistimiento por parte del funcionario, a fin de que ésta proceda a reasignar el cupo siguiendo estrictamente el orden del listado contenido en la resolución que determinó los beneficiarios del año respectivo². Se deberá completar el Formulario N°8 (Revisar Anexo N°3).

1.2.2 Información que deberán proporcionar los funcionarios y funcionarias que postulan a la bonificación adicional

Para las postulaciones del año 2017, el postulante deberá completar sólo uno de los siguientes formularios:

- Formulario 1: Carta de postulación año 2017 y renuncia en los plazos del numeral 6 art. primero transitorio (Ver Anexo N°1).
- Formulario 6: para funcionarios/as pensionados de invalidez del D.L N°3.500, conforme al artículo 8 de la ley N°20.948 (Ver Anexo N°2).
- Certificado de Nacimiento.
- Actualizar en la institución empleadora la información relativa a sus años de servicios en la Administración del Estado. Lo anterior, es sin perjuicio de los requerimientos que haga su empleador con el objeto de acreditar los criterios de desempate.

1.2.3 Funciones de la Dirección de Presupuestos en el proceso

1. Publicación de formularios: en su web institucional: www.dipres.gob.cl
Para las postulaciones del año 2017, los formularios estarán publicados a más tardar el 20 de marzo de 2017.
2. Habilitación de plataforma web-recepción de postulaciones: Para las postulaciones del año 2017, entre el 8 y el 19 de mayo de igual año, los servicios deberán subir las postulaciones e información que se requiere en cada caso. Para los años siguientes, las fechas de postulaciones deben ser publicadas en su página web.

² Situación especial mujeres: Las mujeres menores de 65 años de edad que habiendo sido seleccionadas desistan, no conservarán el cupo para los años siguientes, sin perjuicio que puedan volver a postular conforme a la ley N° 20.948.

3. Asignación de cupos: A las postulaciones 2017, se incorporarán los funcionarios y funcionarias que postularon en el año 2016 a cupos año 2017, conforme a la letra a) del numeral 1 del artículo primero transitorio de la Ley N°20.948, que se encuentren individualizados en la resolución exenta N°768 de DIPRES, de 30 de noviembre de 2016, y sus modificaciones.
4. Priorización de postulantes: En caso de haber un mayor número de postulantes que cupos para el año 2017, DIPRES seleccionará a los beneficiarios de acuerdo a los siguientes criterios:
 - a) Mayor edad, según fecha de nacimiento. En igualdad de condiciones, se desempatará considerando:
 - b) Mayor número de días de licencias médicas cursadas durante los 365 días corridos inmediatamente anteriores al 1 de abril de 2017.
 - c) Años de servicio en la institución empleadora al 1 de abril de 2017. Años de servicio en la Administración del Estado, al 1 de abril de 2017.
 - d) De persistir la igualdad, resolverá el Director de Presupuestos.
5. Determinación nómina de beneficiarios: Con el mérito de la información remitida por la institución empleadora, se determinará por medio de una o más resoluciones la nómina de los postulantes que cumplan con los requisitos para acceder a la bonificación adicional y la individualización de los beneficiarios a los cupos disponibles para el año 2017, a más tardar el 30 de junio del mismo año.
6. Remisión de la resolución a los servicios: informará el resultado a través de la plataforma web a cada institución.
7. Publicación en el Diario Oficial: publicará un extracto de la resolución en el Diario Oficial, con el número de cupos asignados a cada servicio. (Ver Anexo N°4 con publicación de año 2017)

1.2.4 Costo fiscal estimativo de la implementación de la ley 20.948

La Dirección de Presupuestos en su Informe Financiero refleja los valores asociados a cada uno de los bonos que contempla la ley 20.948, considerando los cupos disponibles para todo el periodo de duración de esta y que se expresa en el siguiente cuadro:

Tabla N°4: Cuadro financiero estimativo de costo fiscal y cupos de beneficiarios de ley 20.948

Beneficio	Año	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bonificación Adicional	Costo ³ Fiscal	\$64,43	\$57,87	\$66,44	\$37,24	\$26,08	\$27,13	\$26,99	\$26,94	\$25,94
	Beneficia.	3,000	2,800	3,300	Sin tope					
Bono Antigüedad	Costo Fiscal	\$1,86	\$244	\$247	\$175	\$161	\$156	\$111	\$106	\$56
	Beneficia.	743	102	108	Sin tope					
Bono Trabajo pesado	Costo Fiscal	\$376	\$78	\$98	\$55	\$67	\$75	\$85	\$105	\$73
	Beneficia.	150	31	39	Sin tope					
Costo Fiscal Total		\$66,67	\$58,20	\$66,78	\$37,47	\$26,31	\$27,36	\$27,18	\$27,15	\$26,07

Fuente: Elaboración propia, según informe financiero de la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

³ Costo Fiscal expresado en millones de pesos.

CAPITULO II: MARCO INSTITUCIONAL

2.1 Gobierno Regional

Los gobiernos regionales están regidos por la Ley 19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional (Subsecretaría de Desarrollo regional y Administrativo, 2017) la cual, junto a un conjunto de otras reformas institucionales, buscaba de manera sustantiva fortalecer la democracia y modernizar al Estado, todo esto en un contexto de cambios desafiantes para el país⁴. Por otro lado, se debe entender que el proceso de cambio institucional entregado por esta ley, permitió buscar una mayor equidad en la distribución del poder, además de realizar una búsqueda más concreta de una mayor eficiencia del aparato público en las regiones, ya que esta debe ser acorde a las potencialidades de cada zona del país, tomando en cuenta las características y los intereses de la comunidad.

Es por esto que la administración superior de cada región estará bajo el gobierno regional, el que estará conformado por un “intendente” quien será el representante natural del presidente de la República en el territorio de su jurisdicción, ya que será nombrado por este y se mantendrá en sus funciones mientras cuente con su confianza, según lo señala el artículo primero de la ley 19.175.- Además del intendente, también existirá un “consejo regional” el cual tendrá como finalidad hacer efectiva la participación de la comunidad regional, para esto el consejo estará conformado por el intendente y consejeros, los cuales serán escogidos por sufragio universal, es decir, por votación directa de los ciudadanos.

Asimismo, cada gobierno regional para el desarrollo de sus funciones gozará de personalidad jurídica y patrimonio propio, ya que, en estos recae la responsabilidad de que cada región tenga un desarrollo armónico y equitativo de sus territorios, para lo cual se les ha asignados un conjunto de funciones y atribuciones que buscan mejorar el desarrollo regional en aspectos tanto económicos, como sociales y culturales (Biblioteca del Congreso Nacional).

A razón de lo anterior, es que en el artículo 16 de la ley 19.175 sobre gobierno y administración regional se señalan las siguientes funciones generales de los GORE⁵

⁴ Cabe mencionar que la creación de esta ley, representa un avance hacia la creación de un Estado más democrático, el cual responda las necesidades de la ciudadanía.

⁵ GORE: Gobierno Regional.

(Biblioteca del Congreso Nacional, Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional):

- a) Elaborar y aprobar las políticas, planes y programas de desarrollo de la región, así como su proyecto de presupuesto, los que deberá ajustar a la política nacional de desarrollo y al presupuesto de la Nación. (...)
- b) Resolver la inversión de los recursos que a la región correspondan en la distribución del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (...);
- c) Decidir la destinación a proyectos específicos de los recursos de los programas de inversión sectorial de asignación regional, (...)
- d) Dictar normas de carácter general para regular las materias de su competencia, con sujeción a las disposiciones legales y a los decretos supremos reglamentarios, (...)
- e) Asesorar a las municipalidades, cuando éstas lo soliciten, especialmente en la formulación de sus planes y programas de desarrollo;
- f) Adoptar las medidas necesarias para enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe, en conformidad a la ley, y desarrollar programas de prevención y protección ante situaciones de desastre, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades nacionales competentes;
- g) Participar en acciones de cooperación internacional en la región, dentro de los marcos establecidos por los tratados y convenios que el Gobierno de Chile celebre al efecto y en conformidad a los procedimientos regulados en la legislación respectiva;
- h) Ejercer las competencias que le sean transferidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 19.175;
- i) Mantener relación permanente con el gobierno nacional y sus distintos organismos, a fin de armonizar el ejercicio de sus respectivas funciones;
- j) Construir, reponer, conservar y administrar en las áreas urbanas las obras de pavimentación de aceras y calzadas, con cargo a los fondos que al efecto le asigne la Ley de Presupuestos.

Del mismo modo, para dar cumplimiento a las funciones antes detalladas, el gobierno regional tendrá las siguientes atribuciones, señaladas en el artículo 20 de ley (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional):

- a) Aprobar y modificar las normas reglamentarias regionales que le encomienden las leyes, no pudiendo establecer en ellas, para el ejercicio de actividades, requisitos adicionales a los previstos por las respectivas leyes y los reglamentos supremos que las complementen;
- b) Adquirir, administrar y disponer de sus bienes y recursos, conforme a lo dispuesto por la ley;
- c) Convenir, con los ministerios, programas anuales o plurianuales de inversiones con impacto regional, de conformidad con el artículo 81;
- d) Disponer, supervisar y fiscalizar las obras que se ejecuten con cargo a su presupuesto;
- e) Aplicar las políticas definidas en el marco de la estrategia regional de desarrollo;
- f) Aprobar los planes regionales de desarrollo urbano, los planes reguladores metropolitanos e intercomunales, y los planes reguladores comunales y seccionales, conforme a lo establecido en los párrafos segundo y tercero de la letra c) del artículo 36;
- g) Formular y priorizar proyectos de infraestructura social básica y evaluar programas, cuando corresponda;
- h) Proponer criterios para la distribución y distribuir, cuando corresponda, las subvenciones a los programas sociales, de acuerdo con la normativa nacional correspondiente.
- i) Aplicar, dentro de los marcos que señale la ley respectiva, tributos que graven actividades o bienes que tengan una clara identificación regional y se destinen al financiamiento de obras de desarrollo regional.

A la fecha de esta investigación, con la nueva distribución política-administrativa, Chile se divide en quince regiones, es decir, que por defecto existen quince gobiernos regiones, cada uno de ellos dirigidos por un Intendente Regional el cual es designado por el

Presidente de la República, por lo tanto a continuación se mostrará una tabla, señalando cada Intendente y también, indicando la dotación de personal con la que cuentan (Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, 2017):

Tabla N°5: Intendentes y dotación de personal de Gobiernos Regionales.

Gobierno Regional (...)	Intendente	Dotación de Personal⁶
Arica y Parinacota	Gladys Acuña Rosales	75 funcionarios
Tarapacá	Claudia Rojas Campo	78 funcionarios
Antofagasta	Arturo Molina Henríquez	85 funcionarios
Atacama	Alexandra Núñez Sorich	77 funcionarios
Coquimbo	Claudio Ibáñez González	97 funcionarios
Valparaíso	Gabriel Aldoney Vargas	104 funcionarios
Metropolitana de Santiago	Claudio Orrego Larraín	158 funcionarios
O'Higgins	Pablo Manuel Silva Amaya	91 funcionarios
Maule	Pablo Meza Donoso	93 funcionarios
Bio Bio	Rodrigo Díaz Worner	122 funcionarios
La Araucanía	Nora Barrientos Cárdenas	102 funcionarios
Los Ríos	Ricardo Millán Gutiérrez	86 funcionarios
Los Lagos	Leonardo de la Prida	92 funcionarios
Aysén	Karina Acevedo Auad	88 funcionarios
Magallanes y la Antártica Chilena	Jorge Flies Añón	81 funcionarios

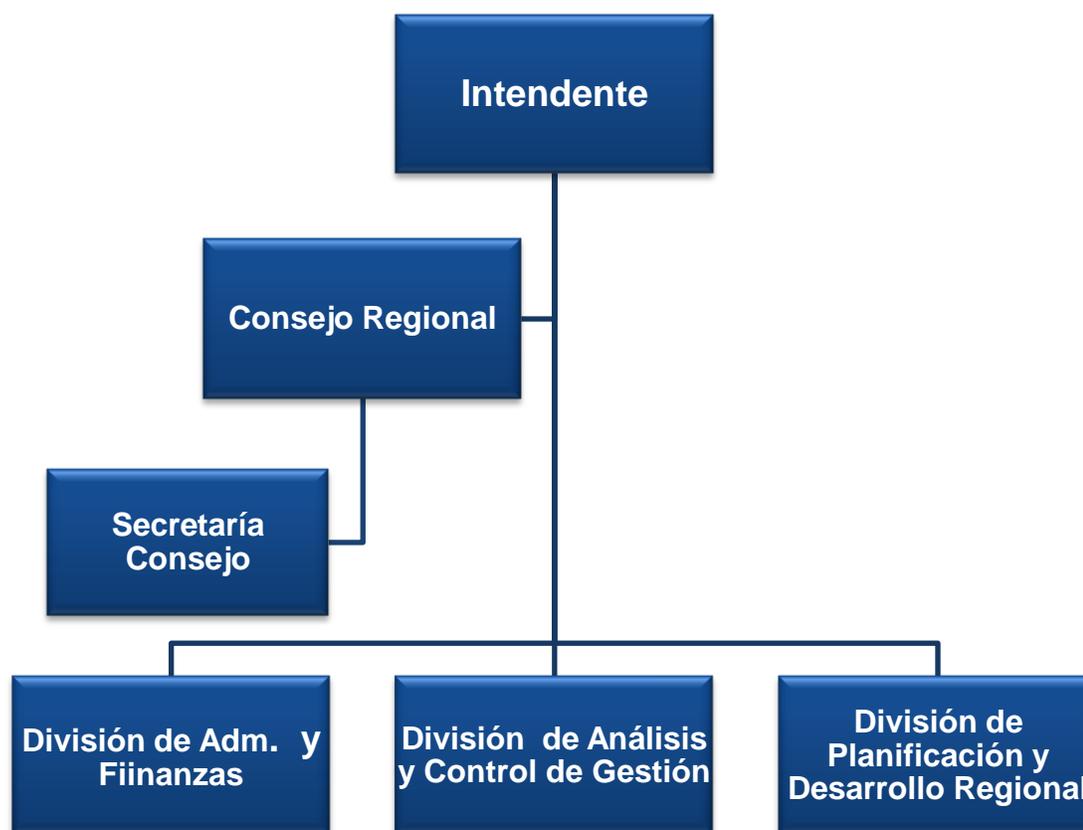
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos entregados por los gobiernos regionales.

Como se ha visto a lo largo de este capítulo los gobiernos regionales son de mucha importancia para el desarrollo del país, ya que están presentes en la vida de las personas de manera más cercana, por lo que su funcionamiento es vital para el desarrollo regional. Debido a esto, es que se hace interesante revisar su funcionamiento interno, el cual revisaremos en unos capítulos más adelante.

⁶ Para esta dotación solo se considerará las plantas y contrata, debido que ha sido la información entregada por los Gobiernos Regionales.

Por otra parte, cabe mencionar que todos los Gobiernos Regionales coinciden en su estructura internamente, es decir que orgánicamente cuentan con las mismas divisiones, algunos con más departamentos, pero en general se estructuran de la siguiente manera:

Organigrama General de un Gobierno Regional



Fuente: Elaboración propia, según esquema general de los Gobiernos Regionales.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En el siguiente capítulo se desarrollarán los parámetros metodológicos aplicados en todo el trabajo de investigación como, por ejemplo: el problema y pregunta de investigación, además de los objetivos y el tipo de investigación que se llevará a cabo, entre otros elementos.

3.1 Problema de Investigación

El planteamiento del problema consiste en “afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación, desarrollando cinco elementos de la investigación: objetivos, preguntas, justificación, viabilidad y evaluación de las deficiencias” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 36). Por tal razón, es que para efectos de esta investigación se propone que el planteamiento del problema es aludido a la implementación de la ley de incentivo al retiro en los gobiernos regionales del país.

3.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los resultados de la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro en los Gobiernos Regionales de Chile en el periodo 2015 a 2017?

3.3 Objetivos

Todo trabajo investigativo tiene lineamientos, que marcan el rumbo de este, por lo tanto, estos deben “*expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso (...) son las guías del estudio y hay que tenerlas presentes durante todo su desarrollo (...)*” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Los objetivos que orientarán esta investigación son los siguientes:

3.3.1 Objetivo General

Comparar los resultados de la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro en los Gobiernos Regionales de Chile en el periodo 2015 a 2017.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Describir el origen y objetivos de la ley 20.948/2016 de incentivo al retiro.
- Describir la ley N°20.948 de incentivo al retiro promulgado en Chile en el año 2016.

- Identificar los resultados de la implementación de la ley 20.948 de incentivo al retiro en los Gobiernos Regionales de Chile.
- Analizar comparativamente los resultados de la implementación de ley de incentivo al retiro en los quince Gobiernos Regionales de Chile durante los años 2015 a 2017.

3.4 Justificación del Problema

Es de conocimiento público, como año a año distintas agrupaciones de empleados fiscales, al llegar la discusión sobre el presupuesto para el año siguiente, entablan mesas de conversación con el gobierno para revisar el tema del reajuste salarial para el sector público. En estas mesas, no solo se tratan temas de salario para los que siguen trabajando, sino que también se ha puesto en la mesa el sobre la bonificación voluntaria, ya que de alguna forma esta es una ayuda a mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores públicos. Se debe considerar que según datos de la ANEF (Agrupación Nacional de Empleados Fiscales), hasta el año 2015 son alrededor de 1300 funcionarios públicos, quienes se acogen a retiro cada año. Para ello, el 03 de septiembre de 2016, bajo el gobierno de la Sra. Michelle Bachelet, se publica la Ley N°20.948, cuyo propósito es otorgar una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos. Esta Ley contempla que en un período de 10 años, comprendidos entre el 01 de Julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024, todos aquellos funcionarios que hayan cumplido 60 años mujeres y 65 años varones, tendrán derecho a una bonificación adicional, cuyos montos en UTM se expresan en una tabla que varía según cargo y años de servicio (18 y/o 20 o más años) (Asociación Nacional de Empleados Fiscales, 2017).

3.5 Enfoque de la Investigación

Para el desarrollo de la siguiente investigación hay que entender que una investigación se *“concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Tomando en cuenta la definición anterior, es que la presente investigación se caracteriza por tener un enfoque mixto, debido a las fortalezas que presentan este tipo de investigaciones, puesto que se puede *“(…) Lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno. Nuestra percepción de éste resulta más integral, completa y holística”* (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 550).

Por otra parte, con esta perspectiva “(...) se aprovechan dentro de una misma investigación datos cuantitativos y cualitativos; y debido a que todas las formas de recolección de los datos tienen sus limitaciones” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 551).

3.6 Variables de Investigación

Las variables de investigación son “las propiedades medidas y que forman parte de la hipótesis o que se pretenden describir” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 283), es decir, que son las que entregan lineamientos que van en directa concordancia con los objetivos propuestos para la investigación. Debido a esto es que las variables escogidas para este trabajo son: dotación de personal, años de servicio, cantidad de personas que se acogen a la ley, contrataciones de reemplazo y cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación. Por lo tanto, para efectos de esta investigación se entenderá por:

- Dotación de personal: la cantidad de funcionarios en calidad de planta⁷ y contrata⁸ con los que cuenta el gobierno regional.
- Funcionarios que postulan a la bonificación: se refiere a los funcionarios que, cumpliendo los requisitos establecidos en la ley, realizan el proceso de postulación al bono.
- Solicitudes aprobadas para la bonificación: hace referencia a la cantidad de solicitudes aprobadas, una vez que se ha revisado que los funcionarios postulantes cumplen con todos los requisitos.
- Funcionarios acogidos a la ley: Son aquellos funcionarios que, habiendo aprobado la postulación, se convierten en beneficiarios y no desisten de su adjudicación.

⁷ Personal de planta: son aquellas personas que se encuentran en cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, según el Art. 3º del Estatuto Administrativo.

⁸ Personal a contrata: son aquellas personas que se encuentran en cargos de carácter no permanente, puesto que durarán como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año, según Art. 9º del estatuto Administrativo.

3.7 Instrumentos de recopilación de información

Para cumplir con los objetivos propuestos para esta investigación, es que se hace necesario detallar que técnica o técnicas se utilizarán para la recolección de información, ya que una investigación es válida al estar sustentada en información verificable. De acuerdo con esto, la recopilación de información de este trabajo, se realizará en base a la revisión de textos oficiales encontrado en los sitios web de gobierno, además de solicitar información adicional a los gobiernos regionales a través del portal de transparencia pasiva.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE INCENTIVO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES DE CHILE EN EL PERIODO 2015 A 2017

En el siguiente capítulo se mostrará el desarrollo que ha tenido cada gobierno regional y como cada uno ha implementado la ley de incentivo al retiro, tomando en cuenta: la dotación de personal durante los años 2015, 2016 y 2017, la cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación, cantidad de solicitudes aprobadas y la cantidad de funcionarios que se han acogido a la ley.

4.1 Gobierno Regional de Arica y Parinacota

La región de Arica y Parinacota, es una de las regiones creadas por la ley 20.175 del año 2007, esta región posee una superficie 16.873,30 km², que equivale al 2,2% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En cuanto a su gobierno regional, se puede mencionar que su dotación de personal ha aumentado en un 8,7% desde el año 2015, puesto que en ese entonces contaba con 69 funcionarios, y al año 2017 alcanzó una dotación de 75 funcionarios públicos⁹. De esto últimos, un 50,67% corresponden a hombres y un 49,33% corresponden a mujeres dentro del servicio.

Según la información solicitada al servicio vía transparencia pasiva, durante los años 2015 y 2016 no hubo personas que se acogieran a ley de incentivo al retiro, una de las razones por lo que se pudo dar esta situación, es que para esos años aún no se promulgaba la ley estudiada en esta investigación. Por otra parte, para el año 2017 son 3 funcionarios que postularon, cuyas solicitudes fueron aceptadas para acogerse a la ley de incentivo al retiro, los cuales pertenecían: uno al estamento profesional y dos al estamento administrativo.

Sin embargo, hay que mencionar que estos 3 cargos quedarán disponibles una vez que los funcionarios hagan efectiva su renuncia voluntaria a partir del 31 de diciembre de 2017, fecha hasta la cual tendrán derecho a retractarse a su decisión. Debido a esto mismo es que la institución no ha realizado llamados para cubrir estos cargos.

⁹ Para efectos de esta investigación solo se han considerado los cargos de planta y contrata de los distintos gobiernos regionales.

4.2 Gobierno Regional de Tarapacá

La región de Tarapacá cuenta con una superficie 42.225,8 km², que equivale al 5,6% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En su capital regional Iquique se encuentra el gobierno regional, el cual para el año 2015 contaba con 87 funcionarios, en 2016 con 75 y en 2017 con 78 funcionarios, lo que muestra una disminución del 10,34% en la dotación de personal. Durante el 2017 su dotación se conformó de 47 hombres y 31 mujeres.

Durante los años 2015 y 2016 no hubo funcionarios que se acogieran a retiro voluntario, en cambio en el año 2017 se acogió a retiro solo 1 funcionario del estamento profesional. Sin perjuicio de lo anterior, durante el año 2016 postularon a la ley 6 funcionarios de los cuales 5 de ellos se les aprobó la postulación, ya que el sexto postulante no cumplía con los requisitos.

Por otro lado, este gobierno regional durante el periodo 2015 – 2017 tuvo nuevas contrataciones, las cuales en 2015 fueron 10 nuevos funcionarios (1 directivo, 5 profesionales, 1 técnico, 2 administrativos y 1 auxiliar), en 2016 fueron 5 (1 directivo y 4 profesionales) y en 2017 fueron 7 las contrataciones (4 profesionales, 1 técnico y 2 administrativos) de reemplazo han sido en el año 2015 de 10 nuevos funcionarios, en 2016 fue de 5 nuevos funcionarios y en 2017 de 7 nuevos funcionarios.

4.3 Gobierno Regional de Antofagasta

Una de las características territoriales de Antofagasta es que posee una superficie 126.049,10 km², equivalente al 16,67% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En su capital regional se encuentra situado su gobierno regional, de este se puede mencionar que ha presentado una variación en su dotación de personal, ya que en 2015 contaba con 86 funcionarios, en 2016 un total de 83 funcionarios, pero ya para el año 2017 cuenta con una dotación de 85 personas, lo que muestra una disminución del 1,16% en la dotación de personal en estos años. Por otra parte, hay que mencionar que la dotación de personal del año 2017 la conforman 36 hombres que equivalen al 42,35% y 49 mujeres que representan el 57,65% del total de la dotación del servicio.

Según datos entregados por la institución a través de transparencia pasiva, solo en los años 2015 y 2017 existieron funcionarios que se acogieron a ley de incentivo al retiro, los

cuales para el año 2015 fueron 3 funcionarios (1 profesional y 2 técnicos) y para el año 2017 fueron 2 funcionarios (ambos del estamento profesional).

Sin embargo, cabe señalar que estos cargos no se han cubiertos con nuevos nombramientos. Sin perjuicio de lo anterior, la institución año a año ha tenido nuevos ingresos, ya que en 2015 ingresaron de 11 nuevos funcionarios (9 profesionales, 1 técnico y 1 administrativo), en 2016 fueron 4 nuevos empleados (3 profesionales y 1 administrativo) y en 2017 fue un total de 5 nuevos funcionarios (4 profesionales y 1 administrativo).

4.4 Gobierno Regional de Atacama

La región de Atacama por su parte, posee una superficie 75.176,20 km², que equivale al 9,94% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En lo que respecta al gobierno regional, este cuenta con una dotación de personal, que en 2015 era de 76 funcionarios, en 2016 de 79 personas y en 2017 de 77 funcionarios, lo que muestra un aumento del 1,32% durante estos años. En lo que respecta a la conformación de la dotación de personal, hay que señalar que en el año 2017 este se conforma de 37 hombres, equivalentes al 48,05% y de 40 mujeres que equivalen al 51,95% del total.

Según la información entregada por la institución, se muestra que durante el periodo 2015 a 2017 no hubo funcionarios acogidos a la ley de incentivo al retiro, tal como consta en la Resolución Exenta N°0631, con fecha 26 de octubre de 2017 que firma Doña Nidia Cepeda Acevedo, Jefa División Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Atacama. (Revisar Anexo N°5).

4.5 Gobierno Regional de Coquimbo

La región de Coquimbo posee una superficie de 40.579,90 km², equivalente al 5,37% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En lo que respecta a su gobierno regional, hay que mencionar que cuenta con una dotación que durante los años 2015 y 2016 la mantuvo con un total de 90 funcionarios, pero que en el año 2017 este aumenta a 97 funcionarios, es decir, que desde 2015 a 2017 su dotación se elevó en un 7,78%.

Cabe señalar que ninguno de los funcionarios que componen este gobierno regional se acogió a retiro voluntario durante los años 2015 a 2017, según la información entregada en Oficio Ordinario N°4131 de 20 de octubre de 2017, firmado por Don Alejandro Lara Vásquez, Jefe de División de Administración y Finanzas.

A pesar de esto, se pudo verificar con la información solicitada de la dotación de personal que, en los años 2016 y 2017, 3 y 2 funcionarios respectivamente, contaban con el cumplimiento de requisitos mínimos: edad y años de antigüedad.

Por otra parte, la institución año tras año ha tenido nuevos funcionarios, es decir, en el año 2015 ingresaron 17 nuevos funcionarios (1 directivo, 11 profesionales, 1 técnico, 3 administrativos y 1 auxiliar), en 2016 fueron 6 nuevos funcionarios (1 directivo, 4 profesionales y 1 administrativo) y en 2017 fue un total de 7 nuevos ingresos (5 profesionales, 1 técnico y 1 administrativo).

4.6 Gobierno Regional de Valparaíso

La región de Valparaíso posee una superficie 16.396,10 km², que equivale al 0,8% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En lo que respecta a al gobierno regional, se puede decir que en los últimos tres años cuenta con una dotación de personal de más de cien funcionarios, puesto que en 2015 eran 100 funcionarios, en 2016 fueron 105 y en 2017 un total de 104, lo que nos muestra un aumento del 4% en relación con el 2015. De este último año, hay que mencionar que 57 son hombres que representan un 54,8% y 47 son mujeres que son 45,2% de la dotación de personal.

Por otro lado, durante los años 2015 y 2016 no hubo personal que se acogiera a ley de incentivo al retiro, en cambio en 2017 hubo 8 funcionarios que se acogieron a retiro, los cuales pertenecían a distintos estamentos: 1 directivo, 4 profesionales y 3 administrativos.

A pesar de lo anterior, el gobierno regional durante el periodo 2015 – 2017 ha tenido el ingreso de nuevos funcionarios, es decir, en 2015 ingresaron 8 funcionarios (todos del estamento profesional), en 2016 fueron 4 funcionarios (1 directivo, 2 profesionales y 1 técnico) y en 2017 fue un total de 7 nuevas contrataciones (5 profesionales y 2 técnicos).

4.7 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago

La región Metropolitana de Santiago posee una superficie 15.403,20 km², que equivale al 2,0% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Siendo una de las regiones más pobladas del país, el gobierno regional cuenta desde 2015 a 2017 con más de 145 funcionarios, puesto que en 2015 eran 150 funcionarios, en 2016 fueron 149 y en 2017 un total de 158 funcionarios públicos, lo que muestra un aumento del 5,3%. De la dotación del año 2017 hay que señalar que un 44,3% son hombres y un 55,7% son mujeres.

De los funcionarios antes señalados, se puede decir, que solo en los años 2016 y 2017 se acogieron a retiro voluntario, es decir, que en 2016 se acogió 1 funcionario del estamento profesional y en 2017 2 funcionarios del estamento administrativo.

Sin perjuicio de lo anterior, el gobierno regional metropolitano ha tenido nuevos ingresos, en efecto en el año 2015 ingresaron 26 funcionarios (2 directivos, 12 profesionales, 1 técnico, 8 administrativos y 3 auxiliares), en 2016 fueron 14 (9 profesionales, 2 técnicos, 2 administrativos y 1 auxiliar) y en 2017 un total de 24 nuevas contrataciones (1 directivo, 14 profesionales, 7 administrativos y 2 auxiliares).

4.8 Gobierno Regional de O'Higgins

La región de O'Higgins posee una superficie 16.387,00 km², que equivale al 2,2% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Por otra parte, el gobierno regional cuenta al 2017 con una dotación de 91 funcionarios, lo que representa una disminución del 3,19% en relación al año 2015 cuya dotación fue de 94 funcionarios.

De la dotación del año 2017, el 52,75% corresponde a damas, equivalente a 48 funcionarias y el 47,25% son varones, equivalentes a 43 funcionarios.

De la totalidad de funcionarios, solo 4 se acogieron a retiro voluntario durante el 2017, de los cuales dos pertenecen al estamento profesional, uno al estamento administrativo y uno al estamento auxiliar. Según oficio ordinario N°1644 de fecha 02 de Noviembre de 2017, firmado por la señora Alicia Rodríguez Cornejo, Asesor Jurídico del Gobierno Regional de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, no se logra identificar cuántos de estos corresponden a damas o varones, pues señala que según Ley 20.285, artículo

33 letra m), la edad de los funcionarios corresponden a datos confidenciales y/o personales dificultando la identificación de los cuatro postulantes aprobados y acogidos a retiro durante el presente año. (Revisar Anexo N°6)

4.9 Gobierno Regional del Maule

El Maule como región posee una superficie 30.296,10 km², que equivale al 4,0% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Por la envergadura del territorio, al año 2017 su gobierno regional cuenta con una dotación de 93 funcionarios lo cual significa un aumento de un 3,33% en relación al año anterior. De esta dotación, el 43% son hombres equivalentes a 40 funcionarios y el 57% son mujeres, equivalente a 53 funcionarias. Durante el 2017, un funcionario perteneciente al estamento Profesional se ha acogido a la ley de incentivo al retiro, según Memorandum DA N°344 de fecha 19 de octubre de 2017, firmado por don Rodrigo Reyes Muena, Jefe de Departamento de Administración del Gobierno regional del Maule (Revisar Anexo N°7).

4.10 Gobierno Regional del Bío-Bío

La región del Biobío posee una superficie 37.068,70 km², que equivalen al 4,9% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Por la extensión de su territorio es que su gobierno regional cuenta con una dotación al año 2017 de 122 funcionarios públicos, compuesto en 55,74% en damas equivalente a 68 funcionarias y 44,26% por varones equivalente a 54 funcionarios, lo que representa un aumento del 7,96% en relación al año 2015, compuesto en un 2,65% en hombres y 5,31% mujeres.

Durante el 2017 son 6 funcionarios que postularon y aprobaron la solicitud de bono de incentivo al retiro, de los cuales hay 2 funcionarios acogidos a retiro en trámite: un profesional y un administrativo, según ORD N°3145 del 19 de octubre de 2017, firmado por don Jorge Díaz Obando, jefe división Administración y Finanzas (S) del Gobierno Regional de la región del Bío-Bío (Revisar Anexo N°8).

4.11 Gobierno Regional de La Araucanía

Esta región cuenta con una superficie de 31.842,30 km², que equivalen al 4,2% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Al ser uno de los territorios más grande en conjunto con la Región del Maule y Biobío, es que de alguna forma necesita que su gobierno regional sea grande, es por esto que esta cuenta al año 2017 con una dotación de 102 personas, lo que representa un

aumento del 19,32% en relación al año 2015, De la dotación total del año 2017, el 40,2% corresponde a mujeres equivalente a 39 funcionarias y el 61,76% corresponde a varones, equivalente a 63 funcionarios.

Hasta la fecha de esta investigación, la misma cantidad de postulantes al beneficio fue la que obtuvo este, puesto que durante el 2017 solo 2 funcionarios, uno perteneciente al estamento administrativo y uno perteneciente al estamento auxiliar, se han acogido a la ley de incentivo, cargos a los cuales no han tenido que cubrir con nuevos funcionarios. Esto implica una disminución en relación al año 2015, periodo en el cual se acogieron 5 funcionarios a retiro, de los cuales 3 pertenecen al estamento Profesional y 2 al estamento administrativo.

4.12 Gobierno Regional de Los Ríos

La nueva región de los ríos posee una superficie de 18.429,50 km², que equivalen al 2,4% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Es por esto que su gobierno regional al año 2017 cuenta con 86 funcionarios para cumplir las distintas labores y objetivos de este organismo. Esto representa un aumento del 4,88% equivalente a 4 funcionarios. Del total de la dotación del año 2017, el 46,51% corresponde a mujeres equivalente a 40 damas y el 53,49% corresponde a hombres, equivalente a 46 varones.

Por otra parte, solo durante el año 2016 un funcionario se acogió a retiro. Según Oficio ORD N°02253 del 20 de octubre de 2017, firmado por don Ricardo Millán Gutiérrez, Intendente del Gobierno Regional de los Ríos, durante el 2017 se postula 1 funcionario a retiro voluntario, perteneciente al estamento Profesional, quien aún puede retraerse hasta el 31 de diciembre de 2017, por lo cual no han existido nuevos ingresos para cubrir esta futura vacante. (Revisar Anexo N°9).

4.13 Gobierno Regional de Los Lagos

La región de los Lagos al ser tan diverso geográficamente posee una superficie de 48.583,60 km², que equivalen al 6,4% del territorio nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Es por esto que también su gobierno regional cuenta con una dotación al año 2017 de 92 funcionarios, lo que representa un aumento del 10,84% en relación al año 2015 cuya dotación es de 83 funcionarios. Dentro de la dotación del año 2017, el 51,09% son varones, equivalente a 47 funcionarios y el 48,91% son damas, equivalente a 45 funcionarias.

Por otra parte, los funcionarios que postularon al beneficio tanto en el 2015 como en 2017 fue solo uno, en cambio en 2016 fueron 2 los postulantes. Sin embargo, hay que mencionar que la cantidad de aprobados fue muy diferente de la cantidad que postularon, solo el año 2015 mantuvo la misma cantidad aprobando 1 solicitud, en 2016 fue aprobado una sola solicitud de las dos que estaban en un principio, por lo que para el año 2017 se aprobó la solicitud del mismo año más la anterior.

Según Oficio ORD N°3802 del 06 de noviembre de 2017, firmado por don Daniel Olhabe Espinosa, Jefe de División Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Los Lagos, durante el 2017 sólo un profesional se acogió a retiro voluntario, misma cantidad acogida durante el año 2015.

Y según la información enviada por el servicio hasta el momento de esta investigación no han tenido nuevos ingresos de personal (Revisar Anexo N°10).

4.14 Gobierno Regional de Aysén

La región de Aysén posee una superficie 108.494,40 km², que equivalen al 14,3% de Chile continental e insular (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). En lo que respecta la administración regional hay que mencionar que su gobierno regional al año 2017 cuenta con una dotación de 88 funcionarios, el cual está compuesto en un 57,95% por hombres, equivalente a 51 varones y el 42,05% mujeres, equivalente a 37 funcionarias. La dotación total presenta un aumento del 7,32% en relación al año 2015, alza conformada en 4,88% hombres y 2,44% mujeres.

Según Oficio ORD N°2915 del 26 de octubre de 2017, firmado por la señora Karina Acevedo Auad, Intendenta, Ejecutivo del Gobierno Regional de Aysén, durante el año 2017, dos funcionarios pertenecientes al estamento profesional, se postulan y aprueban a retiro voluntario, uno más que el año 2015. A la fecha de esta investigación, se encuentra sin nombramientos de reemplazo de personal acogido a retiro por encontrarse ambas en trámite (Revisar Anexo N°11).

4.15 Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena

Por su parte la región Magallanes y Antártica Chilena posee una superficie de 1.382.291,10 km², que equivalen al 68,9% de la superficie nacional, ya que se considera también el territorio antártico chileno (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Información territorial, 2017). Por la envergadura de la región hay que mencionar que su

administración es llevada por el gobierno regional el cual cuenta al año 2017 con un total de 81 funcionarios, compuesto por 53,09% por hombres y el 46,91% de mujeres, equivalente a 43 varones y 38 mujeres. La dotación total del año 2017, presenta un aumento del 1,25% en relación al año 2015. Esta variación, comprende una disminución del 2,5% varones y un alza de 3,75% mujeres.

Según documentos adjuntos a Oficio Ordinario N°1151 del 19 de octubre de 2017, firmado por Jorge Flies Añón, Intendente de la Región de Magallanes y Antártica Chilena, durante el 2017 se postula 1 funcionario, similar cantidad que los tres años anteriores, sin embargo, a diferencia de años anteriores, esta postulación no fue aprobada por incumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento, lo cual constituye que durante el 2017 no hay funcionarios acogidos a retiro voluntario.

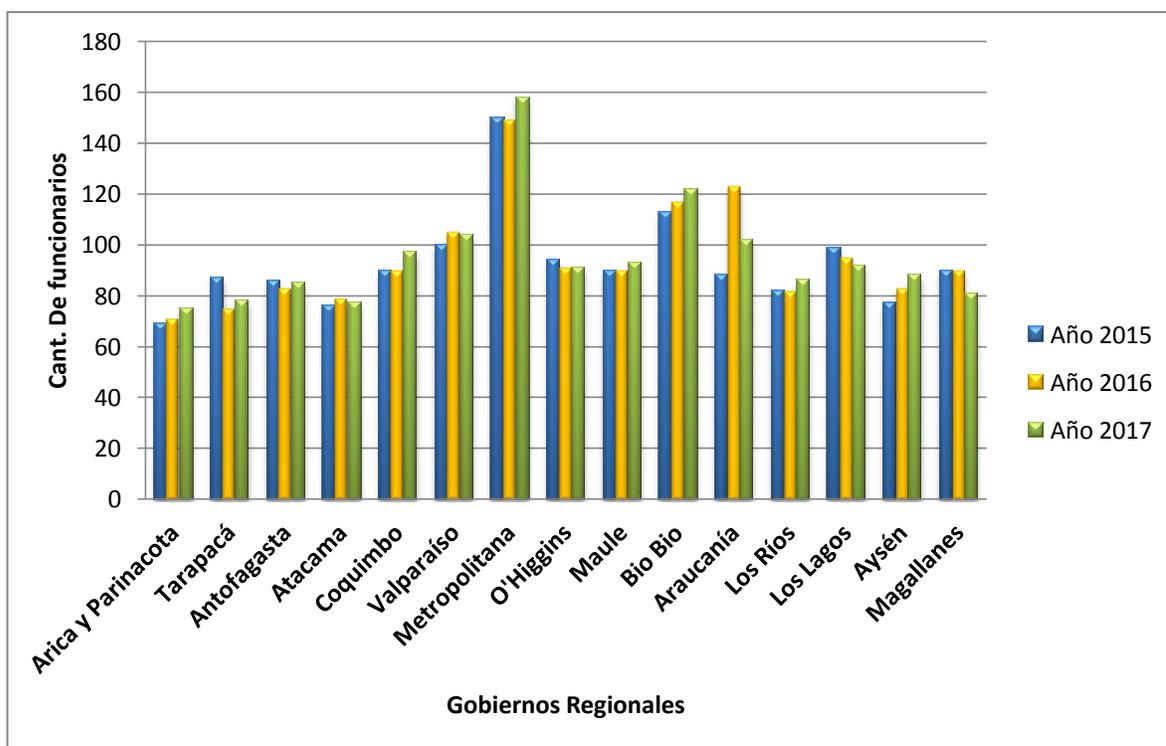
CAPITULO V: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE INCENTIVO AL RETIRO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES DE CHILE EN EL PERIODO 2015 - 2017

En el siguiente capítulo se realizará un análisis comparativo de los resultados de la implementación de la ley de incentivo al retiro en los distintos gobiernos regionales del país. Esta comparación se hará en base a distintas líneas o variables específicas de esta investigación, las cuales son: dotación de personal, cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación, cantidad de solicitudes aprobadas y cantidad de funcionarios que se han acogido a la ley, todo lo anterior considerando el periodo 2015 - 2017.

5.1 Dotación de Personal

Bajo esta premisa se muestra la diferencia de dotación de personal que existe en los 15 gobiernos regionales, durante los años 2015, 2016 y 2017.

Gráfico N°1: Dotación de personal en los Gobiernos Regionales, periodo 2015 - 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los gobiernos regionales.

El gráfico N°1, muestra la dotación de personal a través de los años analizados, por lo que se evidencia que en el año 2015 las regiones Metropolitana (150 funcionarios) y Bio (113 funcionarios) superan los 100 funcionarios en su dotación, misma situación que se repite en los 2016 y 2017, con excepción de que en 2016 la región de la Araucanía supera al Bio Bio con más de 120 funcionarios.

También se aprecia en el gráfico N°1 que la dotación de personal de los distintos gobiernos regionales es muy variada, esto se debe a diversos factores, como, por ejemplo, las regiones con mayor población, son unas de las que tienen mayor dotación de personal en los gobiernos regionales. También existen factores geográficos, los cuales también hacen que el gobierno regional tenga una mayor o menor cantidad de funcionarios.

Por otra parte, como se ha podido evidenciar en el gráfico N°1, desde el año 2015 en la mayoría de las regiones existe un aumento en la cantidad de funcionarios, con excepción de las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Los lagos y Magallanes que desde este periodo ha tenido una baja en la cantidad de funcionarios.

A nivel regional, en el periodo 2017, se aprecia lo siguiente:

Tabla N°6: Dotación de personal, hombres y mujeres año 2017, a nivel regional.

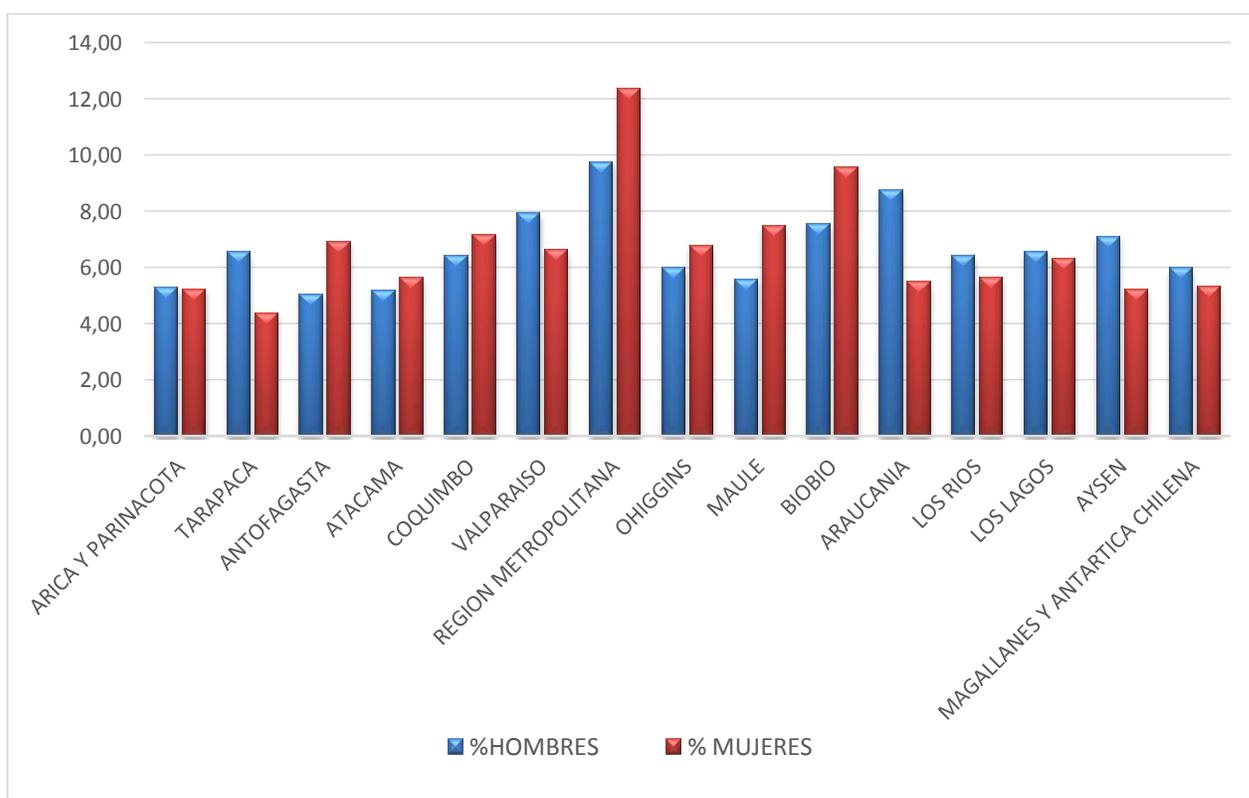
Región	Dotación	Hombres	Mujeres	%hombres	% mujeres
Arica y Parinacota	75	38	37	50,67	49,33
Tarapacá	78	47	31	60,26	39,74
Antofagasta	85	36	49	42,35	57,65
Atacama	77	37	40	48,05	51,95
Coquimbo	97	46	51	47,42	52,58
Valparaíso	104	57	47	54,81	45,19
Metropolitana	158	70	88	44,30	55,70
O'Higgins	91	43	48	47,25	52,75
Maule	93	40	53	43,01	56,99
Biobío	122	54	68	44,26	55,74
Araucanía	102	63	39	61,76	38,24
Los Ríos	86	46	40	53,49	46,51

Los Lagos	92	47	45	51,09	48,91
Aysén	88	51	37	57,95	42,05
Magallanes y Antártica Chilena	81	43	38	53,09	46,91
Dotación nacional	1429	718	711	50,24	49,76

Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los gobiernos regionales.

En la tabla N°6 se evidencia la dotación de personal por cada gobierno regional durante el año 2017, donde además se puede apreciar el porcentaje de hombres y mujeres por cada región, mostrando que la regiones que cuentan con más mujeres en proporción con su dotación son las regiones de Antofagasta (57,95%), Metropolitana (55,70%), Maule (56,99%), Bio Bio (55,74%), por otra parte las regiones con mayor cantidad de hombres son las regiones de Tarapacá (60,26%), Valparaíso (54,81), Araucanía (61,76%), Aysén (57,95%).

Gráfico N°2: Porcentajes de Hombres y Mujeres en los Gobiernos Regionales, año 2017, a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los gobiernos regionales.

En el gráfico N°2, se puede apreciar la variación que existe en los distintos gobiernos regionales respecto a la cantidad de hombres y mujeres que conforman la dotación de personal, a nivel nacional, durante el año 2017. Las regiones con mayor índice de funcionarias son: Antofagasta (6,89%), Coquimbo (7,17%), Metropolitana (12,38%) y Bio Bio (9,56%). En tanto, las regiones con mayor cantidad de funcionarios son: Tarapacá (6,55%), Valparaíso (7,94%) y Araucanía (8,77%).

Gráfico N°3: Porcentajes de dotación de personal agrupados en hombres y mujeres a nivel nacional, año 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los gobiernos regionales.

En cuanto al gráfico N°3, se observa la cantidad de hombres y mujeres a nivel nacional que componen los gobiernos regionales, la cual es proporcional para ambos sexos, siendo solo un 0,48% la diferencia, equivalente a 7 funcionarios públicos, es decir, existen 7 funcionarios más que funcionarias.

Tabla N°7: Cantidad de Profesionales y No profesionales en los Gobiernos Regionales, periodo 2015 – 2017.

GORE	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
	Profesionales	No Profesionales	Profesionales	No Profesionales	Profesionales	No Profesionales
Arica y Parinacota	46	23	47	24	47	28
Tarapacá	64	23	54	21	55	23
Antofagasta	67	19	63	20	66	19
Atacama	55	21	58	21	55	22
Coquimbo	68	22	67	23	74	23
Valparaíso	70	30	75	30	75	29
Metropolitana	103	47	102	47	113	45
O'Higgins	64	30	64	27	63	28
Maule	67	23	68	22	70	23
Bio Bio	86	27	89	28	92	30
Araucanía	68	20	104	19	79	23
Los Ríos	55	27	55	27	64	22
Los Lagos	76	23	73	22	68	24
Aysén	53	24	56	27	58	30
Magallanes	62	28	64	26	54	27
Nivel Nacional	1004	387	1039	384	1033	396

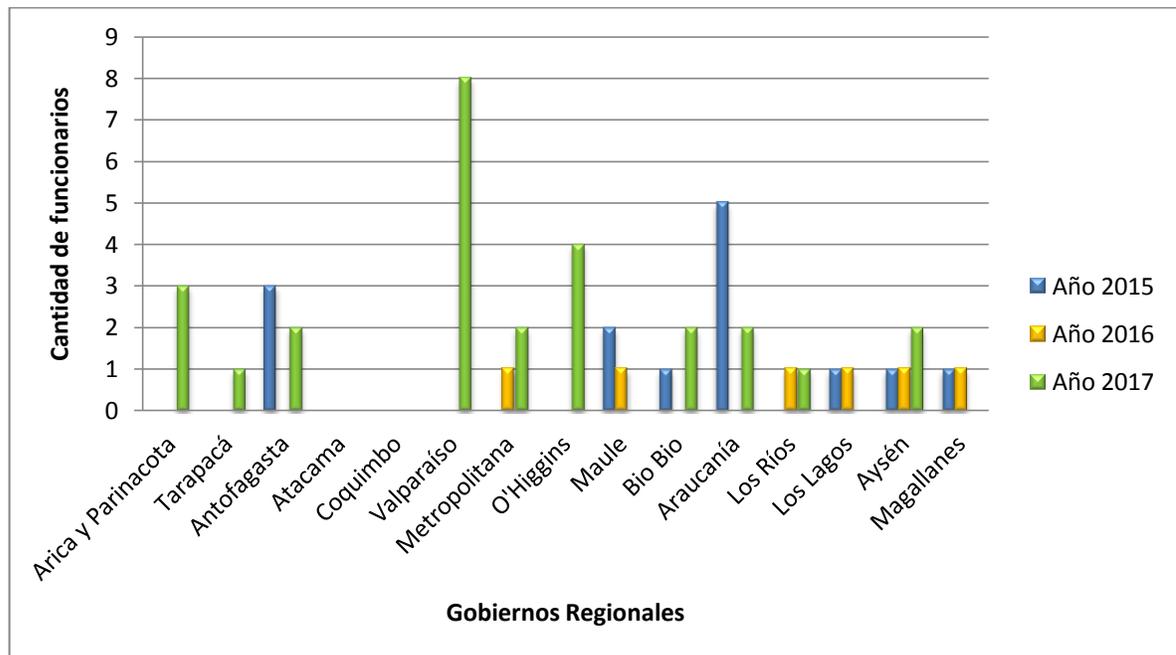
Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los gobiernos regionales.

En la tabla N°7, evidencia la cantidad de profesionales y no profesionales que se encuentran en los distintos gobiernos regionales, durante el periodo 2015 a 2017. Con esto se puede apreciar que en cada gobierno regional existen más profesionales, es decir, funcionarios con algún título profesional. Sin embargo, a pesar de que en 12 de los 15 gobiernos regionales la cantidad de profesionales ha aumentado en consideración a su dotación, existen 3 regiones en donde este número ha disminuido, una de ellas es la región de Antofagasta, donde en 2015 eran 67 los profesionales, este disminuyó en 2017 en un 1,49%. También, la región de Los Lagos que de tener 76 profesionales en el año 2015 pasó a tener 68 profesionales en 2017, es decir, que disminuyó su cantidad en un 10,53% y por último, se encuentra la región de Magallanes la cual en 2015 tuvo 62 profesionales y en 2017 bajó a 54, lo que muestra una disminución del 12,9%.

5.2 Cantidad de funcionarios que se acogieron al retiro voluntario

A continuación, se mostrará la cantidad de funcionarios que se acogieron a la bonificación por retiro voluntario, es decir, todos aquellos funcionarios que una vez aprobada su postulación no desistieron de obtener la bonificación.

Gráfico N°4: Funcionarios acogidos a la Bonificación por retiro, periodo 2015 – 2017.

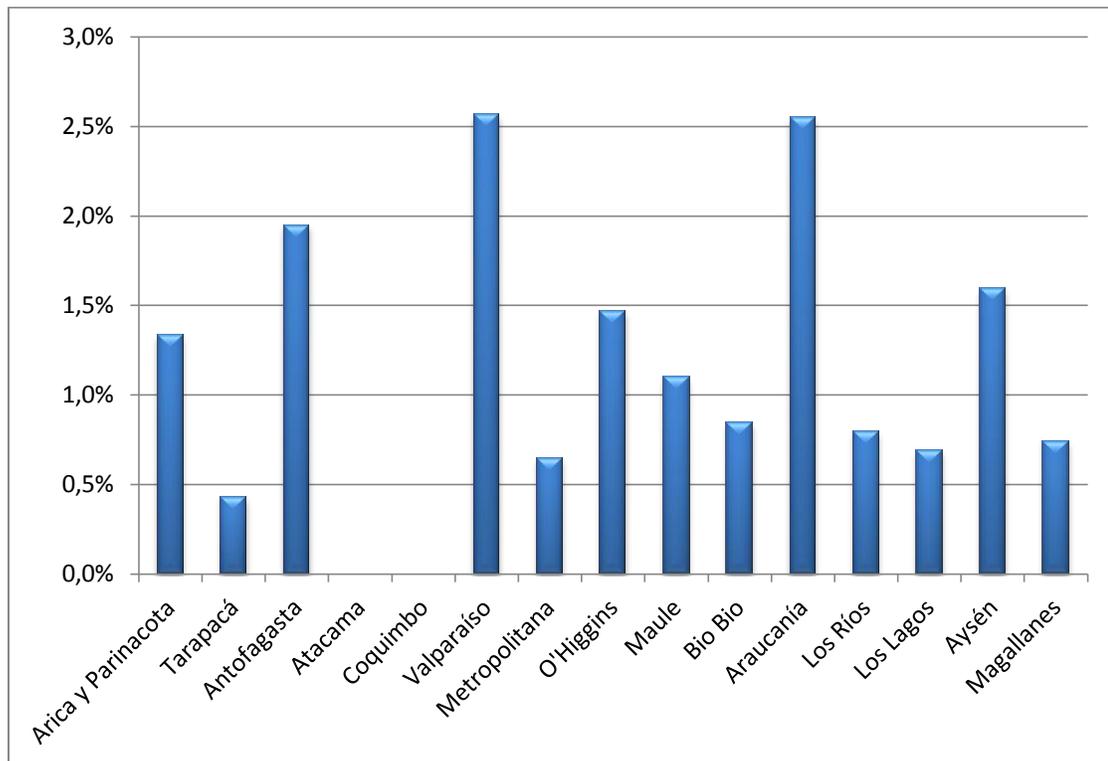


Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los Gobiernos Regionales.

En el gráfico N°4, se puede visualizar la diferencia en la cantidad de funcionarios que se acogieron a retiro durante los años 2015, 2016 y 2017. Hay que mencionar que la Ley 20.948 comienza regir desde septiembre del año 2016, por lo que este gráfico muestra de igual forma la aplicación de la ley 20.734, la cual es la que precede a la ley que se está analizando en esta investigación. Debido a lo anterior, es que se puede decir que, en el año 2015 solo en 7 regiones de 15 se acogieron a retiro. En tanto en el año 2016 se acogieron a retiro en 6 regiones de 15 y ya en el año 2017 fueron en 10 regiones los funcionarios que se acogieron. Por lo que se puede apreciar que a comparación del año 2015 en 2017 fueron 3 regiones más las que se sumaron a la implementación de la ley 20.948, lo que de alguna manera permitió que más funcionarios conocieran y tomaran la oportunidad de obtener esta bonificación por retiro voluntario.

Adicionalmente, se puede apreciar que durante estos años se acogieron a retiro voluntario un total de 47 funcionarios de los distintos Gobiernos Regionales, lo que equivale a un 3,33% del total de personal.

Gráfico N°5: Porcentaje de acogidos por dotación promedio, por cada Gobierno Regional periodo 2015 – 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los Gobiernos Regionales.

El gráfico N°5, muestra el porcentaje de acogidos promedio por gobierno regional durante los años 2015 – 2017. En base a esto se aprecia que las regiones de Valparaíso (2,6%) y Araucanía (2,5%), son las regiones que en este periodo sobrepasan el 2% de acogidos promedio, lo que demuestra una gran participación de los funcionarios por obtener esta bonificación. Por otra parte, la región con más bajo porcentaje de acogidos es la de Tarapacá con un 0,4% en relación con su dotación. Sin embargo, no hay que dejar de mencionar a la región Metropolitana, puesto que tiene un promedio de acogidos del 0,6%, siendo que su dotación de personal promedio durante los tres años estudiados es de 152 funcionarios, la cual es una de las más altas dotaciones, por lo que esto demuestra que

no son muchos los funcionarios que se acogen o buscan obtener esta bonificación por retiro voluntario.

Tabla N°8: Porcentaje de funcionarios acogidos a retiro por Gobierno Regional, periodo 2015 – 2017, a nivel nacional.

GORE	Año 2015	%	Año 2016	%	Año 2017	%
Arica y Parinacota	0	0,00	0	0,00	3	10,71
Tarapacá	0	0,00	0	0,00	1	3,57
Antofagasta	3	21,43	0	0,00	2	7,41
Atacama	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Coquimbo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Valparaíso	0	0,00	0	0,00	8	28,57
Metropolitana	0	0,00	1	20,00	2	7,41
O'Higgins	0	0,00	0	0,00	4	14,29
Maule	2	14,29	0	0,00	1	3,57
Bio Bio	1	7,14	0	0,00	2	7,14
Araucanía	5	35,71	0	0,00	2	7,14
Los Ríos	0	0,00	1	20,00	1	3,57
Los Lagos	1	7,14	1	20,00	0	0,00
Aysén	1	7,14	1	20,00	2	7,14
Magallanes	1	7,14	1	20,00	0	0,00
TOTAL	14	100	5	100	28	100

Fuente: Elaboración propia en base a información solicitada a los Gobiernos Regionales.

En la tabla N°8, se identifican los porcentajes representativos por gobiernos regionales de funcionarios acogidos a retiro durante el periodo 2015 – 2017. Durante el año 2017, se observa un alza a 28 la cantidad de funcionarios acogidos a retiro, lo que significa un

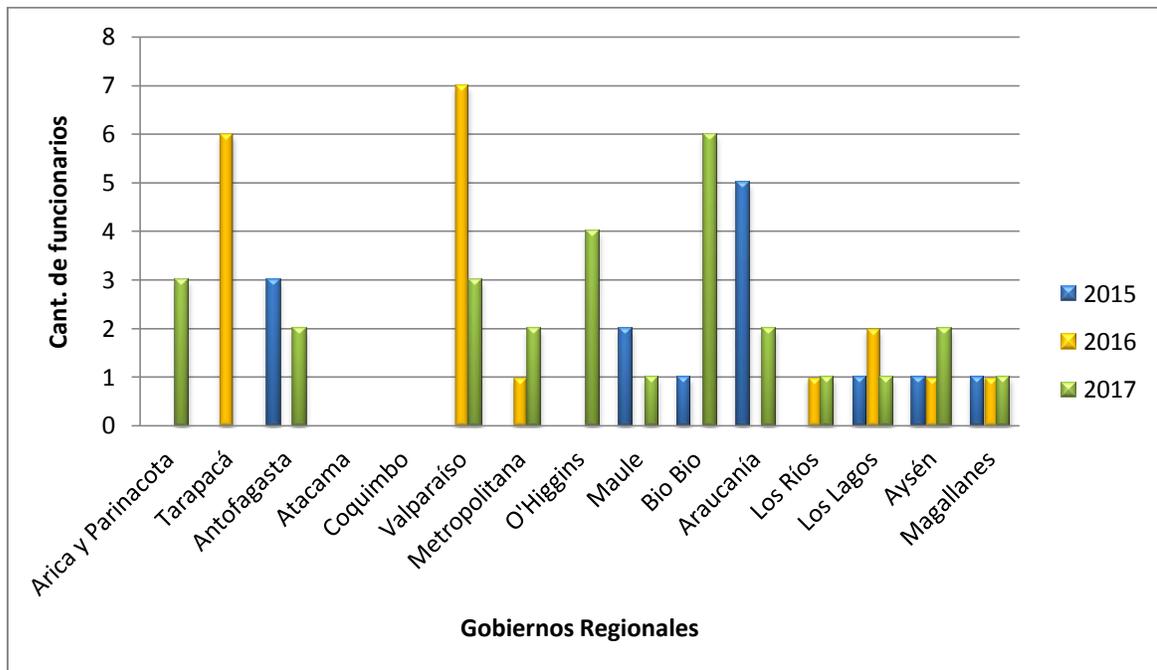
incremento del doble en relación al año 2015, periodo en el cual la ley investigada aún no entraba en vigencia.

Sin embargo, dentro de estos porcentajes, no se logra identificar cuanto corresponde a hombres y/o mujeres, debido a la escasa información entregada respecto a este ítem por los Gobiernos Regionales y a la privacidad que les otorga la ley 20.235 Art. 33.

5.3 Cantidad de funcionarios que postulan a la bonificación

A continuación, se mostrará la cantidad de funcionarios que postularon a la ley según los datos entregados por cada Gobierno Regional. Se entenderá que los funcionarios que postulan cumplen con los requisitos mínimos.

Gráfico N°6: Cantidad de Funcionarios que postularon a la Bonificación, periodo 2015 – 2017.



Fuente: Elaboración propia, según datos entregados por los Gobiernos Regionales.

El gráfico N°6, evidencia que existe una cantidad importante de personas que postulan a esta bonificación. En el Año 2015 solo funcionarios de los gobiernos regionales de Antofagasta, Maule, Bio Bio, Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes postularon para obtener el incentivo a retiro. Ya para el año 2016, algunas regiones siguieron con su proceso de año a año postular funcionarios, otras no tuvieron postulantes durante ese

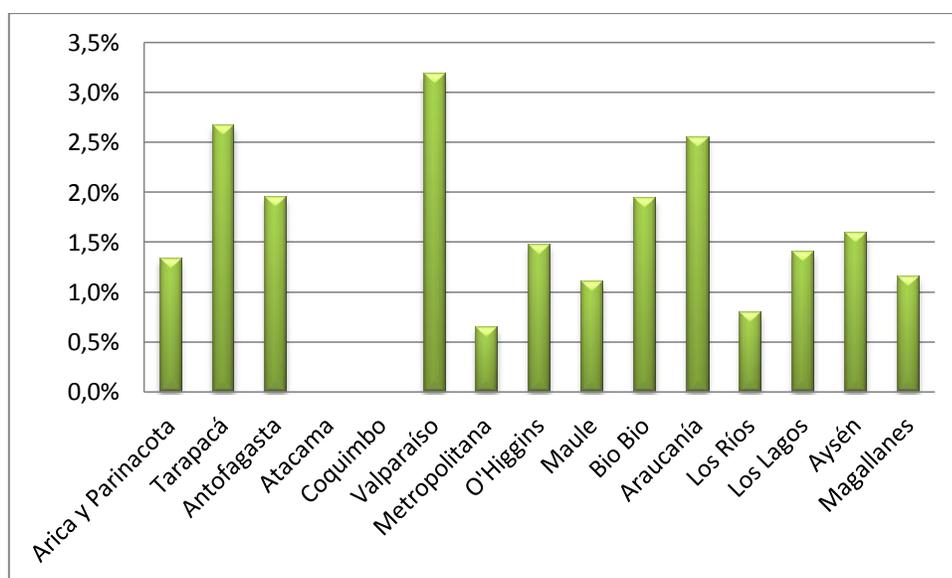
año, se puede apreciar igualmente, que mientras algunas regiones se mantuvieron en la cantidad de postulantes, otras aumentaron su cantidad, como por ejemplo la región de Valparaíso, que de no tener postulantes el año 2015 paso a tener en 2016 un total de 7 candidatos para obtener el beneficio. Por último, en 2017, ya fueron 12 las regiones que tenían postulantes a la bonificación, lo que demostró un aumento del 47,4% en la cantidad de postulantes entre 2016 y 2017.

Hay que mencionar que, en algunos casos, tal como pasa en los gobiernos regionales de Atacama y Coquimbo, durante el periodo investigado, ninguno de sus funcionarios ha postulado a la ley.

Sin embargo, se verifica según la información obtenida, que el gobierno Regional de Coquimbo en los años 2016 y 2017, 3 y 2 funcionarios respectivamente, contaban con el cumplimiento de requisitos mínimos: edad y años de antigüedad para postular a la bonificación por retiro voluntario.

Por otra parte, hay que mencionar que desde la implementación de la ley 20.948, se ha evidenciado un aumento en la postulación a la bonificación, lo que demuestra que cada gobierno regional ha realizado mayor difusión de los beneficios que contempla la ley.

Gráfico N°7: Porcentaje de postulantes por dotación promedio de cada Gobierno Regional, periodo 2015 – 2017

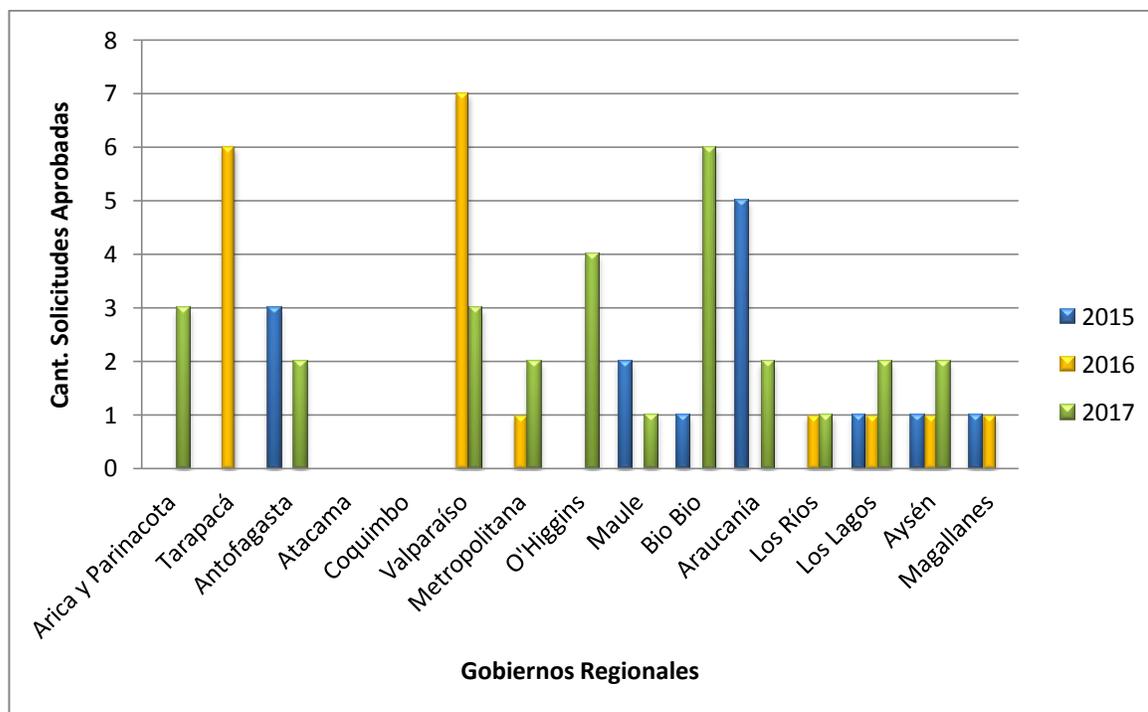


Fuente: Elaboración propia, según información entregada por los Gobiernos Regionales.

El gráfico N°7, muestra el porcentaje de postulantes promedio por gobierno regional durante los años 2015 – 2017. Con este gráfico se aprecia que durante este periodo solo la región de Valparaíso (3,2%) supera el 3%, seguido de las regiones de Tarapacá (2,7%) y Araucanía (2,5%) que superan el 2% de postulantes durante estos tres años. Esto demuestra que estas regiones superan la cantidad a comparación de las otras. En cambio, la región con menos porcentaje de postulantes en relación a su dotación promedio es la región Metropolitana, puesto que cuenta solo con un 0,6% de postulantes, siendo que su dotación es una de las más altas en relación con las otras regiones. Esta es la misma situación que se vive con la cantidad de acogidos, ya que a pesar de ser una de las regiones con mayor población, es una de las que tiene menos funcionarios optando por esta bonificación.

5.4 Cantidad de funcionarios a los que se les aprueba la solicitud de acogerse a la ley

Gráfico N°8: Solicitudes Aprobadas para obtener la Bonificación, periodo 2015 – 2017.



Fuente: Elaboración propia, según información entregada por los Gobiernos Regionales.

Cabe mencionar que existe una diferencia entre postular a una bonificación y aprobar la misma, pues el proceso de postulación contempla la inscripción y envío de documentos, en cambio, la aprobación implica la conformidad de los documentos presentados y los requisitos contenidos en la ley.

Es por esto que el gráfico N°8 evidencia las solicitudes aprobadas, dando cuenta que en 2015 fueron aprobadas un total de 14 solicitudes, las cuales tiene directa relación con la cantidad de postulaciones que se llevaron a cabo el mismo año. Misma situación que sucedió en 2017 puesto que se aprobaron un total de 28 solicitudes, misma cantidad de postulaciones. En cambio, en 2016, se aprobaron un total de 18 solicitudes de un total de 19 postulaciones, lo que muestra una diferencia de 1, el cual según la información recopilada no fue aprobado debido a que no cumplía con los requisitos especificados en la ley.

Por otra parte, el gráfico N°8 muestra la cantidad de solicitudes aprobadas por cada gobierno regional, el cual nos sirve para realizar un comparado con el gráfico N°6, donde se puede evidenciar que en la mayoría de los casos se aprueban todas las solicitudes que al momento de esta investigación se han solicitado, con excepción del gobierno regional de Los Lagos, que en el año 2016, su cantidad de postulantes fue mayor a la cantidad que se aprobó, debido al incumplimiento de los requisitos señalados en la ley, tal como lo señala el Oficio Ordinario N°3208 de 06 de Noviembre de 2017 firmado por la Sr. Daniel Olhabe Espinosa, Jefe División Administración y Finanzas.

A continuación, se presenta cuadro resumen con la cantidad de postulaciones y aprobaciones realizadas entre los años 2015 y 2017.

Tabla N°9: Cantidad de Postulaciones v/s Cantidad de aprobaciones, años 2015 – 2017.

GORE	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
	Postulan	Aprueban	Postulan	Aprueban	Postulan	Aprueban
Arica y Parinacota	0	0	0	0	3	3
Tarapacá	0	0	6	6	0	0
Antofagasta	3	3	0	0	2	2
Atacama	0	0	0	0	0	0
Coquimbo	0	0	0	0	0	0
Valparaíso	0	0	7	7	3	3
Metropolitana	0	0	1	1	2	2
O'Higgins	0	0	0	0	4	4
Maule	2	2	0	0	1	1
Bio Bio	1	1	0	0	6	6
Araucanía	5	5	0	0	2	2
Los Ríos	0	0	1	1	1	1
Los Lagos	1	1	2	1	1	2
Aysén	1	1	1	1	2	2
Magallanes	1	1	1	1	1	0
Total	14	14	19	18	28	28

Fuente: Elaboración propia, según datos entregados por los gobiernos regionales.

En la tabla N°9, se observa que en los años 2015 y 2017 el 100% de las postulaciones realizadas fueron aprobadas. En cambio, en el año 2016, solo el 94,74% de las postulaciones fueron aprobadas, siendo el 5,26% restante rechazada, debido al no cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley.

Por lo tanto, se puede señalar que, de los quince Gobiernos Regionales, el que más demuestra diferencia en los indicadores estudiados es la región de Los Lagos, puesto que en 2016 tiene un total de 2 solicitudes y aprueba solo una, en cambio en 2017 tiene una solicitud y aprueba dos, por lo que se puede ver que la solicitud que el año anterior no fue aprobada, al año siguiente si fue aprobada.

CONCLUSIONES

La ley 20.948 de incentivo al retiro que se ha implementado en el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria, constituye un beneficio para los empleados públicos de Chile que deseen acogerse a retiro voluntario cuando están en edad de pensionarse por vejez.

Esta ley está dirigida a aquellas funcionarias que cumplan entre 60 a 64 años de edad y para aquellos funcionarios que cumplan 65 años de edad, quienes deben tener esta edad entre el 03 de septiembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2024. Los beneficios que se contemplan en la ley son: una bonificación adicional por retiro voluntario, un bono por antigüedad y un bono por trabajo pesado para quienes cumplan con los requisitos de antigüedad laboral de 20 o más años de servicio en una institución perteneciente a la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, además de esto el funcionario debe estar afiliado a una AFP (Administradora de Fondo de Pensiones) y postular al bono dentro de su misma institución, en los plazos establecidos en la misma acompañados de la documentación requerida para el proceso.

Por tal motivo, es que esta investigación contempló la aplicación de esta ley en los quince gobiernos regionales de Chile, para lo cual se realizó un análisis de los periodos 2015 al 2017. El hecho que se hayan elegido estos años para realizar esta comparación, tiene que ver con que en 2015 termina la ley antecesora de la ley 20.948 (promulgada en 2016), la cual era una ley que se aplicaba de manera retroactiva, es decir, contemplaba un periodo menor, solo de 4 años que contaban desde Agosto de 2010 a Junio de 2014, con extensión a Marzo 2015 (mes en el cual una gran mayoría se acogió a retiro). Por tal razón se hizo importante realizar la comparación, puesto que la ley estudiada (20.948) contemplan una duración de 10 años y detalla de mejor manera la bonificación por retiro voluntario, elementos importantes que se señalaron en las mesas de trabajo del sector público, como lo consta el protocolo suscrito entre el gobierno de Chile y la ANEF.

Hay que mencionar que en este estudio se encontraron cuatro comparaciones llamativas, partiendo por lo dotación de personal, se pudo apreciar que este no es un factor menor a la hora de revisar el funcionamiento de cada gobierno regional, ya que como se pudo comprobar, aquellos gobiernos regionales que tiene mayor dotación de personal, tales como la región Metropolitana, Bio Bio y Valparaíso, son los mismos que cuentan con una mayor densidad demográfica, es decir, la cantidad de habitantes en la región amerita que

tengan un mayor número de funcionarios. También, se pudo apreciar que, así como existen regiones que tiene una gran dotación, hay otras que, durante este periodo, fueron disminuyendo, tal como sucedió con las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Los Lagos y Magallanes. Tomando en cuenta este factor, se pudo apreciar la distribución de hombres y mujeres en cada gobierno regional, con lo que se constató que las regiones con mayor porcentaje de funcionarias eran: Antofagasta (6,89%), Coquimbo (7,17%), Metropolitana (12,38%) y Bio Bio (9,56%). En tanto, las regiones con mayor cantidad de funcionarios eran: Tarapacá (6,55%), Valparaíso (7,94%) y Araucanía (8,77%). Respecto a nivel nacional se demostró que no existe una gran brecha entre hombres y mujeres, ya que solo existe un 0,48% de diferencia, viendo así que las dotaciones a nivel nacional se encuentran de manera proporcional. Por otro lado, también se pudo evidenciar la cantidad de profesionales y no profesionales con los que cuenta cada gobierno regional respecto a cada dotación de personal, con lo cual se pudo ver que, en 12 de las 15 regiones estudiadas, la cantidad de profesionales durante el periodo 2015 a 2017 fue en aumento. Sin embargo, se encontró que en 3 regiones esta situación se de daba en aumento, sino que más bien disminuía, tal eran los casos de la región de Antofagasta, donde en 2015 eran 67 los profesionales y este disminuyo en 2017 en un 1,49%. También, la región de Los Lagos que de tener 76 profesionales en el año 2015 paso a tener 68 profesionales en 2017, es decir, que disminuyo su cantidad en un 10,53% y, por último, se encontró la región de Magallanes, la cual en 2015 tuvo 62 profesionales y en 2017 bajo a 54, lo que muestra una disminución del 12,9%.

Otra comparación fue la cantidad de funcionarios acogidos durante el periodo estudiado, se pudo evidenciar que año a año han ido en aumento, puesto que en 2015 eran un total de 14 funcionarios acogidos y ya para el 2017 esta cifra aumento al doble. Con lo anterior, se aprecia la diferencia entre el año 2015 donde la ley estudiada no se implementaba y los años 2016 y 2017 que es desde cuando rige la ley y se puede apreciar como cada gobierno regional aumenta la cantidad de funcionarios acogidos, como también hay regiones en donde en el periodo estudiado no hay funcionarios acogidos a retiro, tal como ocurre con Atacama y Coquimbo. Se debe señalara que durante esta investigación no se puede identificar a la cantidad de hombres y mujeres acogidos a retiro, debido a la información enviada por los gobiernos regionales, donde solo se identifica cantidad y no género al que pertenece el acogido o acogida.

Por otro lado, en lo que respecta a la cantidad de solicitudes de postulación, se debe mencionar que en 2015 eran un total de 14 solicitudes y ya para el año 2017 esta se incrementó al doble, es decir, a 28 solicitudes. Además, con la información recolectada se pudo evidenciar que durante los años 2016 y 2017 en la región de Coquimbo se contaban con funcionarios con requisitos de edad y años antigüedad para postular a la bonificación por retiro voluntario, pero que a pesar de esto no tuvieron postulaciones a la bonificación.

De igual forma, se pudo comparar que tanto la cantidad de funcionarios que postulo a la bonificación como la cantidad que obtuvo la aprobación de esta, durante los años 2015 y 2017 fueron las mismas, es decir, de 14 y 28 funcionarios respectivamente. Solo en el año 2016 se encuentra una salvedad, donde la cantidad de postulantes es mayor a la cantidad aprobada, demostrando que solo el 94,74% de las postulaciones fueron aprobadas, siendo el 5,26% restante rechazada, el cual no aprobó debido a que no cumplían con los requisitos especificados en la ley.

Cabe señalar que durante esta investigación se afirma que la gran mayoría de los funcionarios a cargo de la implementación de esta ley en los Gobiernos regionales se han encargado de realizar el trabajo de difusión, por lo que han procurado que la gran mayoría de los funcionarios se informen respecto de esta bonificación. No obstante, se constata que, en algunos Gobiernos regionales, habiendo funcionarios en condiciones de postular a ley, no han realizado este proceso, lo que puede responder a numerosos factores, tales como: desconocimiento del proceso por parte de la institución o personas que se encuentran a cargo, también puede suceder que los funcionarios no quieran acogerse a la ley o no cumplan con los requisitos para poder optar al incentivo al retiro.

Además, se observó que independiente del número de funcionarios que se acojan a retiro en un año determinado, los gobiernos regionales año tras año tienen nuevos ingresos de personal, lo que puede indicar que no necesariamente, estos nuevos funcionarios, llegan a cubrir el cargo vacante dejado por un funcionario acogido a retiro. A pesar de esto, de igual forma se pudo comprobar que se cumple con el objetivo central de esta ley, que es mejorar las condiciones de retiro de los funcionarios públicos en edad de jubilar por vejez, ya que durante el periodo estudiado se evidencia un aumento en la cantidad que se acoge a retiro, lo cual se estima que vaya en aumento una vez que la ley en 2019 ya no considere una cantidad de cupos limitados, por lo que todo funcionario que cumpla con los requisitos establecidos podrá acogerse a retiro.

Por lo tanto, respondiendo a la pregunta de investigación, no existen grandes diferencias en los resultados de la implementación de la ley de incentivo al retiro, ya que tal como se menciona antes, solo la cantidad de funcionarios que se acogen a retiro ha sido lo que ha marcado la diferencia. Sin embargo, la aplicación de esta ley ha sido la misma en todos los quince Gobiernos Regionales del País, lo que queda demostrado en que la cantidad de postulante es la misma cantidad de aprobados en la solicitud para obtener esta bonificación.

Finalmente, se puede mencionar que, si bien la ley 20.948 solo lleva dos años en vigencia, ha ido obteniendo los resultados esperados, ya que año tras año se suman más funcionarios quienes buscan optar por esta bonificación, para tener mejores condiciones de retiro luego de una larga vida laboral. Con esta ley se evidencia la preocupación que existe por mejorar la forma en que los funcionarios públicos se retiran de sus labores, puesto que estos se encuentran con que sus pensiones son muy bajas a comparación al sueldo que obtienen trabajando, lo que hace que muchos de ellos se queden más tiempo en los servicios públicos, lo que consigo a traído que muchos jóvenes profesionales que quieran trabajar en la administración del Estado, no lo puedan hacer debido a que los cargos se encuentran ocupados con estos funcionarios que solo buscan poder tener una vejez tranquila en cuanto a la pensión que recibirán.

BIBLIOGRAFÍA

- Agrupación Nacional De Empleados Fiscales*. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2017, de <http://anef.universoweb.cl/contenido/noticia.php?varbajada=9587>
- Asociación Nacional de Empleados Fiscales, A. (2017). *Publicación Ley de Incentivo al Retiro*. Obtenido de <http://anef.universoweb.cl/contenido/noticia.php?varbajada=9588>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2017, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094439>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, B. (Noviembre de 2017). *Información territorial*. Obtenido de https://www.bcn.cl/siit/nuestropais/index_html
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, B. (Noviembre de 2017). *Información territorial*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/siit/nuestropais/region15>
- Biblioteca del Congreso Nacional, B. (s.f.). *Ley 20.948 de Incentivo al Retiro*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094439>
- Biblioteca del Congreso Nacional, B. (s.f.). *Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30542>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). (N. Islas, Ed.) D.F., México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). (N. Islas, Ed.) D.F., México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Informes Financieros de Proyectos de Ley*. (2017). Obtenido de Dirección de Presupuestos (Dipres): <http://www.dipres.gob.cl/574/w3-propertyvalue-22220.html>
- Protocolo de acuerdo Gobierno - ANEF*. (Julio de 2015). Obtenido de Dirección de Presupuesto: <http://www.dipres.gob.cl/594/w3-article-133172.html>
- Subsecretaría de Desarrollo regional y Administrativo, S. (2017). Obtenido de http://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/documentos/ley_19175_actualizada_mayo_2017.pdf
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, S. (2017). *Gobiernos Regionales*. Obtenido de <http://www.subdere.cl/autoridades-nacionales/intendentes-regionales>

ANEXOS

Anexo N°1: Formulario N°1, Carta de Postulación para acceder a cupos año 2017 y renuncia voluntaria.

 Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile	<p style="text-align: center;">FORMULARIO N°1 CARTA DE POSTULACIÓN A PROCESO PARA ACCEDER A CUPOS AÑO 2017 Y RENUNCIA VOLUNTARIA</p> <p style="text-align: right;">REN-RUT-dv.pdf</p> <p>Sr. (Nombre Jefe de Servicio) (Nombre Servicio)</p> <p>Yo,.....(nombre)....., Rut N°....., funcionario del.....(nombre servicio).....(indicar si es planta/contrata/Código del Trabajo/ e indicar estamento auxiliar/administrativo/técnico/profesional/directivo/fiscalizador)....., gradoescala de sueldos....., afiliado al Sistema de Pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, a través de(nombre AFP), informo que deseo postular a la bonificación adicional y demás beneficios de la ley N° 20.948, según corresponda, en el proceso de asignación para acceder a los cupos correspondientes al año 2017, por cuanto cumplo con los requisitos de edad que establece la letra b) del numeral 1 del artículo primero transitorio, además de los requisitos específicos que establece la ley.</p> <p>Para tal efecto presentaré mi renuncia voluntaria definitiva al cargo, empleo y al total de horas que sirva, en el plazo que establece el numeral 6 del artículo primero transitorio, en caso de obtener un cupo el año 2017.</p> <p>Para efecto de la notificación de los resultados del proceso de postulación establezco el siguiente correo electrónico.....</p> <p>Los resultados del proceso podrán ser notificados, al correo electrónico institucional que tengan asignado o al que fije en el proceso de postulación, o personalmente en la oficina de la unidad de personal firmando la constancia de la notificación.</p> <p>Firma funcionario/funcionaria</p> <p style="text-align: right;">Visación jefe de personal</p> <p>Localidad....., fecha.....</p>
--	--

Párrafo especial para funcionarios afectos al Código del Trabajo

Sólo completar por el empleador cuando aplicará la causal del inciso primero del artículo 161 Código del Trabajo:

El jefe de Servicio que suscribe, deja constancia que se aplicará el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo al trabajador/ra, (nombre)....., Rut N°, que se desempeña como(auxiliar/administrativo/técnico/profesional/directivo/fiscalizador), afiliado al Sistema de Pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, a través de (nombre AFP), razón por la cual **deberá cesar en el cargo, empleo y al total de horas que sirve, según corresponda, de acuerdo al numeral 6 del artículo primero transitorio de la ley N° 20.948.**

Firma Jefe Servicio

Localidad....., Fecha.....

Anexo 2: Formulario N°6, Postulación y Certificado de cumplimiento de requisitos Art. 8, Ley 20.948.-

 Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile	<h2 style="margin: 0;">FORMULARIO N°6</h2> <h3 style="margin: 0;">POSTULACIÓN Y CERTIFICADO QUE VERIFICA EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS COBERTURA BENEFICIARIOS ARTÍCULO 8° LEY N° 20.948</h3>	
CR8-RUT-dv.pdf		
Sr..... (nombre Jefe de Servicio) (nombre del Servicio)		
RUT	Apellido Paterno/Materno/ Nombres	Postulante
		Artículo 8°
Por el presente informo a usted mi postulación de acuerdo al artículo 8° de la ley N° 20.948.		
Firma Postulante	Visación jefe de personal	
Localidad....., Fecha.....		
<p>El Jefe de Servicio que suscribe certifica que el funcionario individualizado cesó en funciones con fecha _____ (dd/mm/año) y que ha cumplido con todos los requisitos que establece la ley N° 20.948 para la percepción de la bonificación adicional y deja constancia que ha verificado la información entregada para efectos del numeral 3 del artículo primero transitorio, respecto del funcionario antes individualizado:</p>		
I.- Los requisitos certificados son (marcar con x cuando el funcionario cumple con el requisito):		
1. Haber cesado en funciones entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de marzo de 2017:		
1.1 Por obtención de la pensión de invalidez regulada en el decreto ley N° 3.500, de 1980.		

1.2 Por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo.	
1.3 Por renuncia voluntaria en el caso de los regidos por el Código del Trabajo.	
2. Haber cumplido 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, entre el 3 de septiembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.	
3. Haber cumplido las edades que se indican en el artículo 8 de la ley N° 20.948, dentro de los tres años siguientes al cese de funciones por cualquiera de las causales señaladas en el numeral 1.	
4. Haber servido en la Administración Central del Estado al cese de funciones (marcar sólo una de las opciones señaladas):	
4.1. Durante 20 años o más continuos .	
4.2. Durante 20 años o más discontinuos (El artículo 2° de la ley establece la forma de reconocer servicios discontinuos).	
4.3. Estando afecto al inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley N° 19.882, con 20 años o más de servicios continuos .	
5. No haber percibido los beneficios de la ley N°20.734.	

II.- Indicar si el ex funcionario se encuentra en la situación señalada en el inciso tercero del artículo octavo de la ley N° 20.948:

SI	NO
----	----

III.- Se certifica, adicionalmente, que la información ingresada en la plataforma web de postulación proceso 2017, indicada en las columnas "criterio inicial de selección" y "criterios de desempate", correspondiente al numeral 3 del artículo primero transitorio es veraz.

Los antecedentes son mantenidos en el servicio.

(nombre y firma)
JEFE SERVICIO

FECHA,

Anexo 3: Formulario N°8, Certificado que informa desistimiento a un cupo 2017.

 Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile	<p style="text-align: center;">FORMULARIO N°8 CERTIFICADO QUE INFORMA DESISTIMIENTO A UN CUPO 2017 ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO LEY N° 20.948</p> <p style="text-align: right;">DES-RUT-dv.pdf</p> <p>El Jefe de Servicio que suscribe informa que el funcionario que se identifica, beneficiario de un cupo para el año 2017, se desiste de la renuncia voluntaria que presentó con fecha....., para acceder al plan de retiro de la ley N° 20.948.</p> <table border="1"><tr><td>RUT</td><td>Apellido Paterno/Materno/ Nombres</td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table> <p><u>Carta de desistimiento</u></p> <p>El funcionario antes identificado, que suscribe la presente carta, deja constancia que renuncia al cupo obtenido en el proceso de postulación correspondiente al año 2017 de la ley N° 20.948.</p> <p>El formulario original será mantenido en el servicio.</p> <p>(Firma) FUNCIONARIO</p> <p>(nombre y firma) JEFE SERVICIO</p> <p style="text-align: right;">FECHA,</p>	RUT	Apellido Paterno/Materno/ Nombres		
RUT	Apellido Paterno/Materno/ Nombres				

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 41.807

Jueves 13 de Julio de 2017

Página 1 de 8

Normas Generales

CVE 1239765

MINISTERIO DE HACIENDA

Dirección de Presupuestos

RESULTADOS PROCESO DE ASIGNACIÓN DE CUPOS AÑO 2017, ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO DE LA LEY N° 20.948 QUE OTORGA UNA BONIFICACIÓN ADICIONAL Y OTROS BENEFICIOS DE INCENTIVO AL RETIRO PARA LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS QUE SE INDICAN Y MODIFICA EL TÍTULO II DE LA LEY N° 19.882

(Resolución)

Núm. 356 exenta.- Santiago, 30 de junio de 2017.

Lo dispuesto en el párrafo primero número 2 del artículo primero transitorio de la ley N° 20.948, que otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el Título II de la ley N° 19.882, modificada por el artículo 40 de la ley N° 20.971; en el decreto supremo N° 28, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que establece el reglamento para el otorgamiento de la bonificación adicional años 2017 y 2018 y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios de los servicios públicos que se indican establecidos en la ley N° 20.948; en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y

Considerando:

1.- Que, la Dirección de Presupuestos determinará, por medio de una o más resoluciones, la nómina de beneficiarios para cada uno de los cupos anuales de conformidad a lo establecido en la ley N° 20.948;

2.- Que, de conformidad a lo regulado en los artículos 1 y 2 del decreto reglamentario N° 28, de 2017, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 4 de marzo de 2017, dictaminó las normas para la aplicación de la ley N° 20.948 para el proceso de postulación año 2017;

3.- Que, en el artículo 6 de dicho reglamento se instruyó que cada servicio debía ingresar a sus postulantes a través de una plataforma web diseñada al efecto, durante los días 8 y 19 de mayo de 2017;

4.- Que, de conformidad a lo establecido en el numeral 2 del artículo primero transitorio, cada jefe de servicio verificó el cumplimiento de los requisitos legales, remitiendo a la Dirección de Presupuestos el certificado de nacimiento de cada postulante, la comunicación de renunciar voluntariamente a su cargo y la certificación del cumplimiento de los requisitos. Además, proporcionó la información que permitió la verificación de los criterios de desempate, manteniendo en su poder los antecedentes originales correspondientes, siendo de su exclusiva responsabilidad la integridad y veracidad de la información entregada.

5.- Que, analizada la información ingresada a la plataforma web con los documentos adjuntos, se solicitaron en algunos casos mayores antecedentes mediante correo electrónico con la finalidad que los servicios aclararan o complementaran lo solicitado mediante el instructivo.

6.- Que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo primero transitorio, con el mérito de dicha información, la Dirección de Presupuestos deberá determinar, por medio de una o más resoluciones, la nómina de beneficiarios para cada uno de los cupos anuales de conformidad a lo establecido en la citada ley;

CVE 1239765

Director: Carlos Orellana Céspedes
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

7.- Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 7 del artículo primero transitorio de la citada ley, los postulantes a la bonificación adicional, que cumpliendo los requisitos para acceder a ella, no fueren seleccionados por falta de cupos, pasarán a integrar en forma preferente el listado de seleccionados del proceso que corresponda al año 2018, sin necesidad de realizar una nueva postulación, manteniendo los beneficios que le correspondan a la época de su postulación, incluidos aquellos a que se refiere el título II de la ley N° 19.882; y

8.- Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de esta resolución en el Diario Oficial, la institución empleadora deberá notificarla a cada uno de los funcionarios que participaron del proceso de postulación. Las instituciones empleadoras deberán dictar los actos administrativos que conceden los beneficios de esta ley respecto del personal que cumpla los requisitos y siempre que se les haya asignado un cupo para el año 2017 conforme a este artículo.

Resuelvo:

Primero: Concédanse los cupos para el año 2017 de la ley N° 20.948 a los funcionarios que se individualizan a continuación:

MINISTERIO	SERVICIO	N° CUPOS ASIGNADOS AÑO 2017
	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	48
MINISTERIO DE AGRICULTURA	COMISION NACIONAL DE RIEGO	1
	CORPORACION NACIONAL FORESTAL	94
	INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	104
	OFICINA DE ESTUDIOS Y POLITICAS AGRARIAS	7
	SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO	145
	SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA	6
MINISTERIO DE BIENES NACIONALES	SUBSECRETARIA DE BIENES NACIONALES	30
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	DIRECCION GENERAL DE AERONAUTICA CIVIL	25
	DIRECCION GENERAL DE MOVILIZACION NACIONAL	2
	SUBSECRETARIA PARA LAS FUERZAS ARMADAS	4
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	CORPORACION NACIONAL DE DESARROLLO INDIGENA	2
	FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSION SOCIAL	3
	INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	2
	SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD	1
	SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR	1
	SUBSECRETARIA DE EVALUACION SOCIAL	5
	SUBSECRETARIA DE SERVICIOS SOCIALES	21
MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO	CORPORACION DE FOMENTO DE LA PRODUCCION	23
	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS	23
	SERVICIO DE COOPERACION TECNICA	7
	SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA	15
	SERVICIO NACIONAL DE TURISMO	6
	SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR	14
	SUBSECRETARIA DE ECONOMIA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO	4
	SUBSECRETARIA DE PESCA Y ACUICULTURA	2
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PUBLICA	AGENCIA NACIONAL DE INTELIGENCIA	1
	GOBIERNO REGIONAL REGION I TARAPACA	4
	GOBIERNO REGIONAL REGION II ANTOFAGASTA	2
	GOBIERNO REGIONAL REGION IV COQUIMBO	1
	GOBIERNO REGIONAL REGION IX ARAUCANIA	1
	GOBIERNO REGIONAL REGION METROPOLITANA DE SANTIAGO	5
	GOBIERNO REGIONAL REGION V VALPARAISO	8
	GOBIERNO REGIONAL REGION VI LIBERTADOR GENERAL BERNARDO OHIGGINS	4
	GOBIERNO REGIONAL REGION VII MAULE	2
	GOBIERNO REGIONAL REGION VIII BIO BIO	6
	GOBIERNO REGIONAL REGION X LOS LAGOS	2
	GOBIERNO REGIONAL REGION XI AYSÉN DEL GRAL. CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO	2
	GOBIERNO REGIONAL REGION XIV DE LOS RIOS	1
	GOBIERNO REGIONAL REGION XV ARICA Y PARINACOTA	3
	OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA	5
	SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR	32
	SERVICIO ELECTORAL	4
	SUBSECRETARIA DEL INTERIOR	7
	SUBSECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO	7



ACCEDE A LA ENTREGA DE LA INFORMACIÓN SOLICITADA POR DOÑA MARIA JOSE DURAN SALDIVIA FOLIO N° AB078T-0000196.

RESOLUCIÓN EXENTA GENERAL N° 1631

COPIAPÓ, 26 OCT 2017

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley de Transparencia de la Función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1º de la Ley N° 20.285, de 2008, en adelante, Ley de Transparencia; el Decreto Supremo N° 13, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueba el Reglamento del artículo primero de la Ley N° 20.285, de 2008; la Instrucción General N°10 del Consejo para la Transparencia, publicada en el Diario Oficial el 17 de diciembre de 2012; en los artículos 24 y 27 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, en la Ley N° 20.798/06.12.2014 sobre Presupuestos del sector público para el año 2015; en la Resolución Exenta N° 425/13.06.2016 sobre Delegación de Facultades, y en la Resolución N° 1600, de 2008 y sus modificaciones, de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Resolución Exenta General N°425 de 2016, delegatoria de facultades del Jefe Superior del Servicio, se dispuso que conocerá y resolverá la Jefa de División de Administración y Finanzas, los pronunciamientos sobre solicitudes que se realicen en virtud de la ley N°20.285, sobre acceso a la información pública.

2. Que con fecha 04 de Octubre de 2017, se recibió la solicitud de información pública folio N° AB078T-0000196, cuyo tenor literal es el siguiente: *"Estimados, Junto con saludar, solicito la siguiente información: 1.- Dotación de personal: según estamento profesional, administrativo, técnico y Auxiliar, Además de Edad, cargo, profesión y años de antigüedad de los funcionarios durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017. 2.- Cantidad de funcionarios que se acogieron a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, divididos según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar. 3.- Nombramientos de reemplazo de personal acogido a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017. 4.- Documento oficial que permite a los funcionarios acogerse a la Ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 (por cada uno de los años). 5.- Cantidad de funcionarios que por año postulan a la ley de incentivo al retiro y cantidad de funcionarios a los cuales se les aprueba su postulación a ley de incentivo al retiro, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017. 6.- Cantidad de nuevos funcionarios ingresados en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar, además de la edad, profesión y cargo de los nuevos funcionarios.."*

3. Que, conforme lo establecido por el artículo 10 de la Ley de Transparencia, "Toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier órgano de la Administración del Estado, en la forma y condiciones que establece esta ley."

4. Que el artículo 5º del citado cuerpo legal dispone que son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos,

los documentos que les sirvan de sustento y complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación; la información elaborada con presupuesto público; y toda otra información que obre en poder de la Administración, cualquiera sea su formato, soporte, fecha de creación, origen, clasificación o procesamiento, a menos que esté sujeta a las excepciones señaladas en la Ley de Transparencia.

5. Que en virtud lo anterior se estima que la información solicitada tienen el carácter de pública y que a su respecto no concurre causal de secreto alguna, que justifique la denegación de la misma.

RESUELVO

I. **ACCÉDASE** a la entrega de la siguiente información:

- 1) Copia digital en formato editable (Excel) con Dotación de funcionarios de los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 del Gobierno Regional de Atacama.
- 2) Copia digital en formato editable (Excel) con Dotación de nuevos funcionarios de los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 del Gobierno Regional de Atacama.
- 3) Copia digital en formato editable (Excel) con Dotación de funcionarios que efectuaron cese de funciones los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 del Gobierno Regional de Atacama.
- 4) Copia digital en formato (PDF) de Resolución N°87 del 27 de Octubre de 2014 sobre único funcionario acogido a la Ley de Retiro del Gobierno Regional de Atacama.

II. **ENTREGUÉSE** la información solicitada a Doña María José Durán Saldivia, a través de la forma y medios indicados por el solicitante (Correo Electrónico: mariajoseduran.09@gmail.com).

III. **DISPÓNGASE** la entrega gratuita de la información solicitada, en la forma señalada en el punto resolutivo anterior.

IV. **NOTÍFIQUESE** la presente resolución a Doña María José Durán Saldivia, mediante correo electrónico señalado en el punto resolutivo segundo.

De no encontrarse conforme con la respuesta precedente, en contra de esta resolución Usted podrá interponer amparo a su derecho de acceso a la información ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

ANÓTESE , COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



Distribución:

- Encargado Gestión de Solicitudes de Información Pública – Sr. Luis Araya Araya.
 - Oficina de Partes.
- NCA/ICEL/LAA/laa

Anexo N°6: Oficio Ordinario 1644/2017, Gobierno Regional de O'Higgins.



OF. ORD. N°: **1644**
MAT.: Solicitud N°AB082T0000301
RANCAGUA, **02 NOV. 2017**

DE: **ASESOR JURÍDICO DEL GOBIERNO REGIONAL REGIÓN DE O'HIGGINS**
A: **Sra. Maria José Durán Saldivia**
mariajoseduran.09@gmail.com

Por instrucciones del Señor Intendente de este Gobierno Regional, de acuerdo a lo establecido en la Resolución Exenta N° 2166 que delega facultades referidas a la Ley N° 20.285, de fecha 28 de noviembre de 2011, y en relación a su solicitud de acceso a información pública N°AB082T0000301, ingresada el **4 de octubre de 2017**, cumplo con remitir a Usted la información solicitada al tenor de su consulta:

"Solicito certificado de antigüedad, del año 1995 al año 2003 Junto con saludar, solicito la siguiente información:

- 1.- *Dotación de personal: según estamento profesional, administrativo, técnico y Auxiliar, Además de Edad, cargo, profesión y años de antigüedad de los funcionarios, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.*
- 2.- *Cantidad de funcionarios que se acogieron a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, divididos según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar.*
- 3.- *Nombramientos de reemplazo de personal acogido a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.*
- 4.- *Documento oficial que permite a los funcionarios acogerse a la Ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 (por cada uno de los años).*
- 5.- *Cantidad de funcionarios que por año postulan a la ley de incentivo al retiro y cantidad de funcionarios a los cuales se les aprueba su postulación a ley de incentivo al retiro, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.*
- 6.- *Cantidad de nuevos funcionarios ingresados en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar, además de la edad, profesión y cargo de los nuevos funcionarios".*

En virtud a su solicitud informo a usted que la unidad competente ha informado lo siguiente:

1. Respecto a la solicitud de dotación de personal por estamento de los años 2013 a 2017:

La información solicitada, se encuentra disponible en la página de transparencia, con respecto a la edad de los funcionarios corresponde a información confidencial.

<http://transparencia.dellibertador.cl/>

Ítem: Dotación de Personal

2. Durante el año 2017 cuatro funcionarios, dos del estamento profesional, uno del estamento administrativo y uno del estamento auxiliar, postularon para obtener cupos para la ley de incentivo al retiro.





3. No existe nombramiento de reemplazo en los años solicitados, debido a que solo durante el año 2017, los funcionarios se acogieron a la ley de incentivo al retiro.
4. La Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda DIPRES, emitió resolución informando el resultado de las postulaciones en el mes de julio, la cual fue publicada en el Diario Oficial.
5. Durante el año 2017, cuatro funcionarios postularon a la ley de incentivo al retiro y los cuatro fueron aprobados.
6. La información solicitada, se encuentra disponible en la página de transparencia.

Con respecto a la edad de los funcionarios corresponde a información confidencial.

<http://transparencia.dellibertador.cl/>

Ítem: Dotación de Personal

En cada ítem donde hace mención datos confidenciales y/o personales estos no pueden ser entregados de acuerdo a la ley N°20.285 Sobre Acceso a la Información Pública, y su artículo 33 letra m), que instruye sobre la protección de datos de carácter personal, estos han sido excluidos.

"Ley N°20.285 art. 33 letra m) "Velar por el adecuado cumplimiento de la ley N° 19.628, de protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado".

La información entregada fue proporcionada por el Departamento de Gestión de Personas del Gobierno Regional de O'Higgins.

Se comunica además, que en virtud de lo señalado, con el presente Oficio se pone término al procedimiento administrativo de acceso a la información iniciado con su solicitud.

Agradecida desde ya le saluda atentamente a Usted,


ALICIA RODRÍGUEZ CORNEJO
Asesor Jurídico del Gobierno Regional
Región del Libertador Bernardo O'Higgins



ARC/CCC/ccc
Distribución:

1. Citada.
2. Archivo Asesoría Jurídica.
3. Archivo Oficina de Partes.
4. Archivo Unidad de Transparencia.

Anexo N°7: Memorandum 344/2017, Gobierno Regional del Maule.



MEMORANDUM DA N° 344

ANT.: Memo DAF N° 0119 de fecha 05-10-2017.

MAT.: DA RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACION.

TALCA, 19 OCT. 2017

DE: SR. RODRIGO REYES MUENA
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

A: SR. HERNAN VALENZUELA SEPULVEDA
JEFE DIVISION ADMINISTRACION Y FINANZAS

Junto con saludarle, y de acuerdo a lo solicitada a través de su Memo DAF, citado en el Ant., envió a usted, antecedentes en respuesta a solicitud de información Folio N° AB083T0000190, cabe hacer presente que se entrega toda la información que no reviste carácter de sensible en los términos de la Ley 20.285.-

1. Dotación del personal durante los años 2013-2014-2015-2016 y 2017, planilla anexas a este documento.
2. Funcionarios que se acogieron a la Ley de Incentivo al Retiro, según detalle:

AÑO	ESTAMENTO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
2013	0	0
2014	0	0
2015	Profesional	2
2016	0	0
2017	Profesional	1

3. Con respecto a los funcionarios que se acogieron a la Ley de incentivo al Retiro en los años 2013-2014-2015-2016 y 2017, no hubo nombramientos de reemplazos de ellos.
4. Las Leyes que permiten el incentivo al retiro de los funcionarios públicos son:

Tipo de Norma	N°	Fecha Publicación	Fecha Promulgación	Inicio vigencia de la Ley
Ley	20.305	05-12-2008	21-11-2008	17-11-2012
Ley	20.734	03-03-2014	25-02-2014	03-03-2014
Ley	20.948	03-09-2016	03-09-2016	03-09-2016

5. Cantidad de funcionarios que postularon a la Ley de Incentivo al Retiro:

AÑO	ESTAMENTO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	Postulaciones aceptadas
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	Profesional	2	2
2016	0	0	0
2017	Profesional	1	1

6. Cantidad de funcionarios ingresados según año:

AÑO 2013

CANTIDAD	ESTAMENTO	CARGO	PROFESION
2	Profesional	Profesional	Profesor de Educación Física
	Profesional	Profesional	Ingeniero Comercial

AÑO 2014

CANTIDAD	ESTAMENTO	CARGO	PROFESION
8	Profesional	Profesional	Ingeniero Comercial Mención Informática
	Profesional	Profesional	Sociólogo
	Profesional	Profesional	Arquitecto
	Profesional	Profesional	Periodista
	Profesional	Profesional	Profesor de Estado en Historia y Geografía
	Profesional	Profesional	Ingeniero de Ejecución Agrícola
	Profesional	Profesional	Ingeniero Constructor
1	Administrativo	Administrativo	Administrador Público
1	Administrativo	Administrativo	Profesor de Historia Geografía y Ciencias

AÑO 2015

CANTIDAD	ESTAMENTO	CARGO	PROFESION
7	Profesional	Profesional	Profesor de Estado Historia y Geografía Económica
	Profesional	Profesional	Ingeniero Comercial Mención Administración
	Profesional	Profesional	Ingeniero de Ejecución Forestal
	Profesional	Profesional	Abogado
	Profesional	Profesional	Ingeniero Constructor
	Profesional	Profesional	Periodista
	Profesional	Profesional	Relacionador Público

AÑO 2016

CANTIDAD	ESTAMENTO	CARGO	PROFESION
2	Profesional	Profesional	Profesora de Francés
	Profesional	Profesional	Sociólogo

AÑO 2017

CANTIDAD	ESTAMENTO	CARGO	PROFESION
7	Profesional	Profesional	Contador Auditor
	Profesional	Profesional	Técnico Nivel Medio en Administración
	Profesional	Profesional	Ingeniero Ejecución en Administración Municipal
	Profesional	Profesional	Ingeniero Comercial
	Profesional	Profesional	Ingeniero Comercial
	Profesional	Profesional	Ingeniero Agrónomo
	Profesional	Profesional	Ingeniero en Informática

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



RODRIGO REYES MUENA
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DEL MAULE

RRM/amds.

DISTRIBUCIÓN:

- La indicada
- Archivo Departamento de Administración
- Archivo Unidad de Recursos Humanos

Anexo N°8: Oficio N°3145/2017, Gobierno Regional del Bio Bio.



REPÚBLICA DE CHILE
GOBIERNO REGIONAL
REGIÓN DEL BÍO-BÍO

ORD: N° 3145 /

ANT: 1.- Su Solicitud N° AB084T0000250 de fecha 04 de Octubre de 2017.

2.- Resolución Exenta N° 845 de 22 de Junio de 2010 de Intendencia Regional del Bío Bío, que delega facultades en el Jefe de División de Adm. y Finanzas del Gobierno Regional del Bío Bío.

MAT: Sistema de Gestión de Solicitudes Ley 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

CONCEPCIÓN, 19 OCT. 2017

DE: GOBIERNO REGIONAL DE LA REGIÓN DEL BÍO BÍO

A: SRA. MARÍA JOSÉ DURÁN SALDIVIA
mariajoseduran.09@gmail.com

Junto con saludaría cordialmente, y en relación a su solicitud individualizada en el antecedente en la cual solicita "información relacionada con la dotación del personal de este servicio", adjunto remito a usted 3 Anexos que contienen la siguiente información:

- Anexo 1: contiene la dotación del personal desde el año 2013 al 2017, con la información solicitada en el punto 1 de su solicitud.
- Anexo 2: contiene la cantidad de funcionarios que se acogieron a la ley de incentivo al retiro durante los años 2013 al 2017, con la información solicitada en los puntos 2, 3, 4 y 5 de su solicitud.
- Anexo 3: contiene la cantidad de funcionarios nuevos ingresados en los años 2013 al 2017, con el detalle de la información solicitada.

Se despide atentamente

POR ORDEN DEL INTENDENTE REGIONAL REGIÓN DEL BÍO BÍO



JORGE DÍAZ OBANDO
JEFE DIVISIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS (S)

JDO/ SOA
DISTRIBUCIÓN:

- La indicada
 - Comisión Ley N° 20.285 (soa)
 - Oficina de Partes
- (19/10/2017)



**ANEXO 2
INCENTIVO AL RETIRO**

AÑO	N° FUNCIONARIOS ACOGIDOS A RETIRO	ESTAMENTO	Documento oficial que permite acogerse a retiro	NOMBRAMIENTO DE REEMPLAZO	N° DE POSTULANTE AL INCENTIVO AL RETIRO	N° DE POSTULACIONES APROBADAS
2013		NO HAY		NO HAY	0	0
2014		NO HAY		NO HAY	0	0
2015	1	ADMINISTRATIVO	Ley Nº 20.734 AÑO 2014	NO HAY	1	1
2016		NO HAY		NO HAY	0	0
2017	2 EN TRÁMITE	1 PROFESIONAL 1 ADMINISTRATIVO	LEY Nº 20.948 AÑO 2016	NO HAY	6	6

Anexo N°9: Oficio N°02253/2017, Gobierno Regional de Los Ríos.



ORD. N° 02 2 5 3

ANT.: Solicitud N° AB086T-0000183, realizada en el marco de la Ley 20.285 sobre acceso a la Información Pública.

MAT.: Remite respuesta a solicitud del Antecedente.

VALDIVIA, 20 OCT. 2017

DE : INTENDENTE GOBIERNO REGIONAL DE LOS RÍOS
SR. RICARDO MILLÁN GUTIÉRREZ

A : SRA. MARÍA JOSÉ DURÁN SALDIVIA
mariajoseduran.09@gmail.com
PRESENTE

1.- Mediante el presente, y estando dentro del plazo legal doy respuesta a su solicitud de información la cual fue proporcionada por Encargada Dpto. Recursos Humanos – División de Administración y Finanzas, la cual se transcribe y adjunta a continuación:

"Junto con saludar cordialmente, y de acuerdo a lo señalado en su solicitud, en el marco de la Ley 20.285 sobre acceso a Información Pública, el Departamento de recursos Humanos envía respuesta a lo que indica en los puntos señalados:

1. Se adjunta información de la dotación de Personal en planilla Excel por estamento, edad, cargo, profesión y años de antigüedad durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.
2. Se adjunta resolución TRA N° 945/2016 Cese de Funciones por obtención de Jubilación, pensión o Renta Vitalicia a contar del 01 de enero de 2017 del funcionario Alejandro Altamirano Abarca Castro, detallado en planilla Excel "dotación año 2016", además de señalar que para los años 2013, 2014, y 2015 no hubieron funcionarios de este servicio que se acogieran a la Ley de incentivo al retiro.
3. Se adjunta Resolución TRA N° 945/150/2017 que designa a Contrata al funcionario, traspasado de Honorario a Contrata, don Víctor Rolando carrillo Miranda a contar del 01 de julio de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, detallado en Planilla Excel "dotación año 2017".
4. Se adjuntan documentos oficiales que permite al funcionario don Alejandro Altamirano Abarca castro, acogerse a la Ley de incentivo al retiro, durante el año 2016, detallado en planilla Excel "dotación año 2016".
5. Se adjuntan documentos oficiales del funcionario mencionado en el Punto N° 2 que postuló a la Ley de incentivo al retiro durante el año 2016, detallado en planilla Excel "dotación año 2016".
Además mencionar que para el año 2017, y de acuerdo a resolución Exenta N° 768 de 30.11.2016 de la Dipres, el funcionario Rodolfo Peña Zorich se encuentra postulando a un cupo para el año 2017, cabe mencionar que aún puede retraerse hasta el 31 de diciembre de 2017, se adjuntan antecedentes de postulación.
6. Se adjunta planilla Excel detallando a los funcionarios que ingresaron a este servicio en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 por estamento, edad, profesión y cargo.



La información que se adjunta se encuentra disponible y actualizada en la Página Web www.goredelosrios.cl , link Gobierno Transparente.

Se hace presente que no se informa fecha de nacimiento ni edad de los funcionarios por tratarse de un detalle sensible correspondiente a la esfera de la vida privada de los mismos. Esto, conforme al art. 21 N°2 de la Ley N° 202.85.

Saluda atentamente a Usted,



Millán
RICARDO MILLÁN GUTIÉRREZ
INTENDENTE
GOBIERNO REGIONAL DE LOS RÍOS

PGG / PHB / LCS / cap.
PGG / PHB / LCS / cap.

Distribución:

- Destinataria.
- División de Administración y Finanzas.
- Dpto. Recursos Humanos.
- Administrador Regional.
- Auditoría Interna.
- Archivo Dpto. Jurídico.
- Encargado SAIP.

Anexo N°10: Oficio N°3802/2017, Gobierno Regional de Los Lagos.



3802

ORD. N ORD. N°P-_____ /

ANT. : Solicitud de Acceso a la Información Pública AB087T0000244.

MAT. : Informa lo siguiente.

06 NOV 2017

PUERTO MONTT,

DE : LEONARDO DE LA PRIDA SANHUEZA
INTENDENTE REGIONAL DE LOS LAGOS
GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

A : mariajoseduran.09@gmail.com

De acuerdo a lo solicitado en documento del antecedente, adjunto los siguientes archivos y documentos:

- i. Archivo con Dotación del Personal; según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar. Además, de edad, cargo, profesión y años de antigüedad de los funcionarios, durante los años 2013, 2014, 2015 2016 y 2017.
- ii. Cantidad de funcionarios/as que se acogieron a la Ley de Incentivo al Retiro 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, divididos según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar.
- iii. Nombramientos de reemplazo de personal acogido a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.
- iv. Documento oficial que permite a los funcionarios acogerse a la Ley de Incentivo al Retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, (por cada uno de los años).-
- v. Cantidad de funcionarios que por año que postulan a la ley de incentivo al retiro y cantidad de funcionarios a los cuales se les aprueba su postulación a la ley.

Por especial encargo del Intendente Regional

Saluda atentamente a Ud.,


FYR/SHU/
Distribución:

- Interesado.
- Depto. Recursos Humanos.
- Encargado Transparencia Pasiva.
- Intendencia Regional.
- Oficina Partes Gore.


DANIEL OLBABE ESPINOSA
JEFE DE DIVISIÓN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Avenida Decima Region, 4° piso.
Edificio Intendencia Regional
Puerto Montt

Fonos (65) 2280 108 - 2280 153 - 2280 708
info@gorelotalagos.cl
www.gorelotalagos.cl



ORD.: N° 2915,

ANT.: AB088T0000173, del Sistema de Gestión de Solicitudes de Ley de Transparencia N° 20.285.-

MAT.: Adjunta información sobre requerimiento AB088T0000173.

COYHAIQUE, 26 OCT 2017

DE: SRA. KARINA ACEVEDO AUAD
INTENDENTA, EJECUTIVO GOBIERNO REGIONAL DE AYSÉN

A : SRTA. MARIA JOSÉ DURÁN SALDIVIA
Mariajoseduran.09@gmail.com

De acuerdo a la solicitud ABO88T0000173, correspondiente al Sistema de Gestión de Solicitudes de Ley de Transparencia N° 20.285, que contiene el siguiente requerimiento que se ha transcrito literalmente. Se indica en cada caso la respuesta correspondiente.

"Junto con saludar, solicito la siguiente información:

1.- Dotación de personal: según estamento profesional, administrativo, técnico y Auxiliar, Además de Edad, cargo, profesión y años de antigüedad de los funcionarios, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

Respuesta: Archivo adjunto denominado "Pregunta Número 1"

2.- Cantidad de funcionarios que se acogieron a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, divididos según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar.

Respuesta:

Año 2013 No hay

Año 2014 No hay

Año 2015 – 1 funcionario estamento administrativo

Año 2016 – 1 funcionario estamento administrativo

Año 2017 – 2 funcionarios estamento profesional

3.- Nombramientos de reemplazo de personal acogido a la ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

En los años consultados no ha habido nombramientos de reemplazo de personal acogido a la ley de incentivo al retiro.



4.- Documento oficial que permite a los funcionarios acogerse a la Ley de incentivo al retiro en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 (por cada uno de los años).

Respuesta: Archivos adjuntos denominados "Pregunta Número 4" para los años 2015 y 2016, ya que para el año 2017 se encuentran en trámite.

5.- Cantidad de funcionarios que por año postulan a la ley de incentivo al retiro y cantidad de funcionarios a los cuales se les aprueba su postulación a ley de incentivo al retiro, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

Respuesta:

Año 2013 No hay

Año 2014 No hay

Año 2015 – 1 funcionario estamento administrativo

Año 2016 – 1 funcionario estamento administrativo

Año 2017 – 2 funcionarios estamento profesional

6.- Cantidad de nuevos funcionarios ingresados en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, según estamento profesional, administrativo, técnico y auxiliar, además de la edad, profesión y cargo de los nuevos funcionarios".

Respuesta: Archivo adjunto denominado "Pregunta Número 6"

Sin otro particular, se despide atentamente a usted,



KARINA ACEVEDO AUAD
Intendente, Ejecutivo
Gobierno Regional de Aysén

IBH/DRZ/msm.-

Distribución:

- Destinatario
- Depto. Administración y Personal ✓
- DAF
- Of. Partes